

12.54

Abgeordneter Christian Lausch (FPÖ): Frau Präsidentin! Herr Vizekanzler! Geschätzte Damen und Herren! Auch wir von den Freiheitlichen werden natürlich dieser Dienstrechts-Novelle 2020 die Zustimmung geben; darin ist auch die Umsetzung des Gehaltsabschlusses enthalten.

Was mir bei den NEOS noch abgegangen ist: die bezahlte Mittagspause und Sonstiges. Was da gekommen ist, verstehe ich nicht ganz. Ich halte es auch in Zeiten wie diesen für nicht zielführend, dass man Arbeiter, Angestellte, Beamte, Bundesbedienstete gegeneinander ausspielt. Ich glaube, das ist nicht zeitgemäß, das passt auch nicht. Außerdem muss man auch wissen, dass diese Dienstrechts-Novelle 2020 – entweder man hat sie nicht genau gelesen oder man hat sie nicht genau verstanden – natürlich nicht der große Wurf ist. Da geht es jetzt auch nicht um Millionen, um Milliarden, da geht es eigentlich um Kleinigkeiten. Der große Wurf ist diese Dienstrechts-Novelle wieder einmal nicht – das kritisieren wir an dieser Dienstrechts-Novelle –, ein solcher wäre aber schon lange einmal angebracht.

Wenn die NEOS hier aber sagen, das ist alles so übermäßig, die Arbeiter und Angestellten sind in Kurzarbeit und die haben das alles nicht, darf man nicht vergessen, dass man die letzten Jahre und Jahrzehnte sowieso immer mehr versucht, den öffentlichen Dienst an das ASVG-System anzupassen. Das verschmilzt ohnehin immer mehr, und ich glaube, ich habe noch nie gehört, dass sich Beamte darüber beschweren, dass sie, wenn sie in Pension gehen, **keine** Abfertigung bekommen. *(Zwischenruf der Abg. Doppelbauer.)* Ich glaube, jeder hat seine Vorteile und auch seine Nachteile. Ich meine, die Verschmelzung ist schon fortgeschritten, und ich glaube, dass das gut so ist. *(Neuerlicher Zwischenruf der Abg. Doppelbauer.)*

Um auf die Dienstrechts-Novelle einzugehen: Ich glaube, dass das wieder einmal nicht der große Wurf ist. Ja, gut, der Papamonat wird von vier Wochen auf 31 Tage verlängert, was natürlich eine Verbesserung ist, das ist jetzt aber auch nichts dramatisch Teures. Eine extreme Besserstellung sehe ich da nicht. Das gilt genauso dafür, dass schwangeren öffentlich Bediensteten die Nebengebühren und Überstunden angerechnet und ausbezahlt werden. Das ist jetzt gleichfalls nicht so, dass ich sagen muss, das ist eine extreme Verbesserung. Ihr werdet, glaube ich, auch nichts dagegen haben, dass es bei Kindern mit besonderen Bedürfnissen über das zwölfte Lebensjahr hinaus eine zweite Woche Pflegefreistellung gibt. Ich denke, auch das ist gut, darum werden wir zustimmen, aber es ist jetzt auch nicht unbedingt das, was Millionen kostet,

wie das immer auf dramatischste Weise von den NEOS dargestellt wird – das verstehe ich eigentlich nicht.

Was mir noch fehlt, Herr Vizekanzler und Beamtenminister, ist besonders das Exekutivdienstrecht. Sie wissen, der öffentliche Dienst ist sehr vielschichtig – Lehrer, Verwaltungsbeamte, Exekutivbeamte –, und seit Jahren und Jahrzehnten kämpft die Exekutive für ein eigenes Dienstrecht. Ein solches liegt von der Vorgängerregierung, von Türkis-Blau, eigentlich fast fertig in der Schublade, und es stellt sich die Frage, warum man das nicht weiter verfolgt und umsetzt. Das wäre für die Exekutive, für die Polizistinnen und Polizisten, für die Justizwachebeamten, für das Bundesheer eine wichtige Sache, weil eben der Exekutivdienst ein anderer öffentlicher Dienst als der Verwaltungsdienst ist. Auch der Verwaltungsdienst ist wichtig, aber die Dienste unterscheiden sich, darum müsste man sie auch im Dienstrecht unterscheiden.

Was auch schon längst überfällig wäre, wovon ich immer wieder spreche und womit ich, wie ich glaube, jetzt beim Vizekanzler und Beamtenminister schon ein bisschen Gehör gefunden habe – er hat mir signalisiert, auch er findet das ein bisschen ungerecht –, ist folgendes Thema, und darum bringe ich diesen Entschließungsantrag meiner Fraktion ein:

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Christian Lausch, Kolleginnen und Kollegen betreffend „Fairness bei Belehrungen und Ermahnung gem. § 109 Abs. 2 BDG“

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert dem Nationalrat eine Regierungsvorlage vorzulegen, die eine einheitliche Regelung für Belehrungen und Ermahnung gem. §109 Abs. 2 BDG einführt und sicherstellt, dass Diskriminierungen durch die Führung des Personalaktes ausgeschlossen werden.“

In diesem Sinne bedanke ich mich auch bei allen öffentlich Bediensteten, bei den Exekutiv-, bei den Verwaltungsbeamten, den Lehrerinnen und Lehrern für die Arbeit, die sie jetzt, in dieser schweren Coronazeit, geleistet haben und auch über diese schwere Zeit hinaus leisten werden, dass sie für unsere Kinder da sind, dass sie auch auf den Ämtern die öffentliche Verwaltung gut erledigen und dass sie im Exekutivbereich für die Sicherheit der Österreicherinnen und Österreicher, für unsere Bevölkerung sorgen. – Herzlichen Dank dafür.

Ich glaube, in Zeiten wie diesen kann man froh sein, dass Österreich einen so guten, funktionierenden öffentlichen Dienst hat. – Danke schön. *(Beifall bei der FPÖ.)*

12.59

Der Antrag hat folgenden Gesamtwortlaut:

Entschließungsantrag

des Abgeordneten Christian Lausch

und weiterer Abgeordneter

*betreffend Fairness bei Belehrungen und Ermahnung gem. § 109 Abs. 2 BDG
eingebracht im Zuge der Debatte über den Tagesordnungspunkt 24, Bericht des
Verfassungsausschusses über die Regierungsvorlage (461 d.B.): Bundesgesetz, mit
dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das
Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz,
das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-
Dienstrechtsgesetz, das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966, das Land- und
forst-wirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz, das Land- und Forstarbeiter-
Dienstrechtsgesetz, das Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz, die
Reisegebühren-vorschrift 1955, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das
Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-
Pensionsgesetz, das Bundesbahn-gesetz, das Bundespensionsamtübertragungs-
Gesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das
Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das
Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Mutterschutz-gesetz 1979, das Väter-
Karenzgesetz, das Poststrukturgesetz, das Auslandszulagen- und -
hilfeleistungsgesetz, das Militärberufsförderungsgesetz 2004, das UmsetzungsG-RL
2014/54/EU, das Bundes-Sportförderungsgesetz 2017, das Anti-Doping-Bundesgesetz
2007, die 41. Gehaltsgesetz-Novelle, das Rechtspraktikantengesetz, das Bundes-
haushaltsgesetz 2013 und das Prüfungstaxengesetz geändert werden (Dienst-rechts-
Novelle 2020) (506 d.B.), in der 71. Sitzung des Nationalrates, XXVII. GP, am 11. De-
zember 2020.*

*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. disziplinare 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.

Das BDG 1979 soll daher wie folgt geändert werden:

§ 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 anzuheften. 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.“

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung wird aufgefordert dem Nationalrat eine Regierungsvorlage vorzulegen, die eine einheitliche Regelung für Belehrungen und Ermahnung gem. §109 Abs. 2 BDG einführt und sicherstellt, dass Diskriminierungen durch die Führung des Personalaktes ausgeschlossen werden.“

Präsidentin Doris Bures: Der Entschließungsantrag ist ordnungsgemäß eingebracht und steht mit in Verhandlung.

Frau Abgeordnete Eva Blimlinger, Sie sind als nächste Rednerin zu Wort gemeldet.
Bitte.