

# Entschließungsantrag

des Abgeordneten Christian Lausch  
und weiterer Abgeordneter

betreffend **Fairness bei Belehrungen und Ermahnung gem. § 109 Abs. 2 BDG**

*eingebraucht 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 forstwirtschaftliche 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 Bundeshaushaltsgesetz 2013 und das Prüfungstaxengesetz geändert werden (Dienst-rechts-Novelle 2020) (506 d.B.), in der 71. Sitzung des Nationalrates, XXVII. GP, am 11. Dezember 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. diszipliniäre 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 anzuhängen. 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.“



