



BUNDESMINISTERIUM
FÜR JUSTIZ



ELAN-G v3

Skriptum

**DIENSTRECHT FÜR
GERICHTSVOLLZIEHER**

Stand: 01.01.2016

Bearbeiter und Aktualität:

Alle Kapitel: ADir RR Franz Berger, OLG Wien, 01.01.2016

Inhaltsübersicht

A.	Leistungsfeststellung.....	5
1.	Allgemeines.....	5
1.1.	Begriff und Arten der Leistungsfeststellung.....	5
1.2.	Beurteilungszeitraum.....	5
1.3.	Zulässigkeit der Leistungsfeststellung.....	8
2.	Leistungsfeststellungsverfahren.....	8
2.1.	Verpflichtung des Vorgesetzten zur Leistungsfeststellung.....	8
2.2.	Befassung des Beamten.....	9
2.3.	Antrag des Beamten auf Leistungsfeststellung.....	9
2.4.	Maßnahmen der Dienstbehörde.....	10
3.	Leistungsfeststellungskommission.....	11
B.	Disziplinarrecht.....	12
1.	Allgemeine Bestimmungen.....	12
2.	Disziplinarstrafen.....	12
3.	Strafbemessung.....	13
4.	Verjährung.....	13
5.	Disziplinarbehörden.....	14
5.1.	Disziplinarkommission.....	14
6.	Parteien im Ds-Verfahren.....	15
7.	Zuständigkeiten.....	16
8.	Das Disziplinarverfahren.....	16
8.1.	Disziplinaranzeige.....	16
8.2.	Vorgehen der Dienstbehörde bei Einlangen einer Disziplinaranzeige.....	17
8.3.	Disziplinarverfügung.....	17
8.4.	Selbstanzeige.....	17
8.5.	Suspendierung.....	18
9.	Kosten des Verfahrens.....	18
10.	Einstellung des Ds-Verfahrens.....	19
11.	Auswirkungen von Ds-Strafen.....	19
12.	Ratenbewilligung und Hereinbringung von Ds-Strafen.....	20

13.	Berufung des Beschuldigten	20
14.	Vollzug des Ds-Erkenntnisses	20
15.	Absehen von der Strafe	21
C.	Besoldung – Wichtigste Bestimmungen für Gerichtsvollzieher	22
1.	Monatsentgelt für Vertragsbedienstete	22
2.	Monatsbezug für Beamte	22

A. Leistungsfeststellung

1. Allgemeines

Eine Leistungsfeststellung ist nur für Beamte möglich, **nicht für Vertragsbedienstete.**

1.1. Begriff und Arten der Leistungsfeststellung

Leistungsfeststellung ist die rechtsverbindliche Feststellung, dass der Beamte im Beurteilungszeitraum den zu erwartenden Arbeitserfolg

- durch besondere Leistungen erheblich überschritten,
- aufgewiesen, oder
- trotz zweimaliger nachweislicher Ermahnung, wobei die zweite Ermahnung frühestens drei Monate und spätestens fünf Monate nach der ersten zu erfolgen hat, nicht aufgewiesen hat.

Für das Ergebnis dieser Feststellung sind der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen des Beamten maßgebend.

Solange keine anders lautende Leistungsfeststellung getroffen worden ist, ist davon auszugehen, dass der Beamte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat. Das heißt, dass jeder Beamte sozusagen mit dem „Vertrauensvorschuss“ des durchschnittlichen Kalküls beginnt.

1.2. Beurteilungszeitraum

- **überdurchschnittliche bzw durchschnittliche Leistungsfeststellung**

Für eine überdurchschnittliche bzw eine durchschnittliche Leistungsfeststellung ist der Beurteilungszeitraum das vorangegangene Kalenderjahr.

- **negative Leistungsfeststellung**

Für eine negative Leistungsfeststellung gilt als Beurteilungszeitraum der Zeitraum vom Tag der ersten nachweislichen Ermahnung bis zu dem Tag, der drei Monate nach der zweiten nachweislichen Ermahnung liegt.

Da das negative Kalkül nur festgestellt werden darf, wenn zwei nachweisliche Ermahnungen erfolgt sind, ergibt sich folgender Zeitablauf:

1. Ermahnung: jederzeit nach Notwendigkeit;
2. Ermahnung: frühestens 3 Monate und spätestens 5 Monate nach der 1. Ermahnung.

Beurteilungszeitraum in diesem Fall daher:

- Der Zeitraum von der 1. Ermahnung bis 3 Monate nach der 2. Ermahnung, also mindestens 6 und höchstens 8 Monate.
- Für den anschließenden Zeitraum von sechs Monaten ist eine neuerliche Leistungsfeststellung durchzuführen.

Wurde der Beamte nach **einer** negativen Leistungsfeststellung (Zulässigkeit der Versetzung bei Nichtaufweisen des Arbeitserfolges) versetzt, so gilt für ihn ab dieser Versetzung eine durchschnittliche Leistungsfeststellung.

Der Beamte, über den zweimal aufeinander folgend eine negative Leistungsfeststellung getroffen worden ist, ist mit Rechtskraft der zweiten Feststellung entlassen (Entlassung von Gesetzes wegen).

Beurteilungszeitraum für die negative Leistungsfeststellung

Erster Leistungsfeststellungszeitraum

1. nachweisliche Ermahnung 20.01.	2. nachweisliche Ermahnung 15.05.	Ende 1. Beurteilungszeitraum 15.08.
löst den Beginn des Verfahrens auf negative Leistungsfeststellung aus	frühestens 3 Monate und spätestens 5 Monate nach der ersten Ermahnung	der erste Beurteilungszeitraum endet exakt drei Monate nach der zweiten Ermahnung, es kommt zur negativen Leistungsfeststellung (Bescheid) Konsequenz: Hemmung der Vorrückung

Zweiter Leistungsfeststellungszeitraum

Beginn des 2. Beurteilungszeitraumes 16.08.	Ende des 2. Beurteilungszeitraumes 16.02.
löst den Beginn für eine zweite negative Leistungsfeststellung aus, der zweite Leistungsfeststellungszeitraum beträgt immer sechs Monate	mit Rechtskraft der zweiten Leistungsfeststellung ist der Beamte Kraft Gesetzes entlassen - Ende des Dienstverhältnisses

1.3. Zulässigkeit der Leistungsfeststellung

1.3.1. Überdurchschnittliche bzw durchschnittliche Leistungsfeststellung

Eine überdurchschnittliche bzw durchschnittliche Leistungsfeststellung ist grundsätzlich nur zu folgenden Anlässen zulässig:

- wenn die Leistungsfeststellung auf die Bezüge oder die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Beamten Einfluss haben kann
- nach einer ersten negativen Beurteilung

Grundsätzlich ist die überdurchschnittliche Leistungsfeststellung nur dann zulässig, wenn der Beamte im Beurteilungszeitraum mindestens 13 Wochen Dienst versehen hat. Bei einer durchschnittlichen Leistungsfeststellung oder einer neuerlichen Leistungsfeststellung nach einer ersten negativen Beurteilung vermindert sich diese Zeit auf sieben Wochen.

Wenn eine Leistungsfeststellung auf die Laufbahn des Beamten keinen Einfluss hat, muss sie unterbleiben.

1.3.2. Negative Leistungsfeststellung

Eine negative Leistungsfeststellung ist nur zulässig, wenn der Beamte mindestens sieben Wochen Dienst versehen hat. Für die darauf folgende Leistungsfeststellung nach einer negativen Beurteilung ist ohne Vorliegen eines Mindestzeiterfordernisses einer Dienstleistung eine Leistungsfeststellung möglich.

2. Leistungsfeststellungsverfahren

2.1. Verpflichtung des Vorgesetzten zur Leistungsfeststellung

Der Vorgesetzte hat (= verpflichtend!) in folgenden Fällen über die Leistung des Beamten zu berichten:

- wenn er der Meinung ist, dass die zuletzt geltende Leistungsfeststellung nicht mehr zutrifft
- wenn der Beamte bereits einmal negativ beurteilt wurde

Eine Leistungsfeststellung ist nicht zu erstatten, wenn der Beamte ohne sein Verschulden eine vorübergehende Leistungsminderung aufweist.

Vorgesetzter im Sinne des Leistungsfeststellungsrechts ist der Organwalter, der mit der Dienstaufsicht über den Beamten betraut ist oder im Hinblick auf die besonderen Kenntnisse der Leistungen des Beamten von der Dienstbehörde dazu bestimmt ist.

2.2. Befassung des Beamten

Die Absicht, einen Bericht zu erstatten, hat der Vorgesetzte dem Beamten mitzuteilen und mit diesem die Gründe seines Vorhabens zu besprechen.

Hält der Vorgesetzte an seiner Absicht fest, einen Bericht zu erstatten, so hat er vor der Weiterleitung dem Beamten Gelegenheit zu geben, binnen zwei Wochen zum Bericht Stellung zu nehmen.

Der Bericht ist unter Anschluss der Stellungnahme des Beamten im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln.

Die im Dienstweg befassten Vorgesetzten haben sich im Falle einer abweichenden Meinung zum Bericht zu äußern. Dem Beamten ist von der Dienstbehörde Gelegenheit zu geben, zu den Äußerungen binnen zwei Wochen Stellung zu nehmen.

2.3. Antrag des Beamten auf Leistungsfeststellung

Ist ein Beamter der Meinung, dass er im vorangegangenen Kalenderjahr den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat, und ist für ihn eine Leistungsfeststellung nicht ausgeschlossen (Einfluss auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung!), so kann er eine solche Leistungsfeststellung beantragen.

Der Vorgesetzte hat zu diesem Antrag unverzüglich Stellung zu nehmen und dem Beamten Gelegenheit zu geben, sich binnen 2 Wochen zur Stellungnahme zu äußern.

Der Antrag ist unter Anschluss der Stellungnahme des Vorgesetzten unverzüglich im Dienstweg der Dienstbehörde zu übermitteln. Die weitere Vorgangsweise ist exakt die gleiche, wie sie für den Bericht auf Initiative des Vorgesetzten gilt.

2.4. Maßnahmen der Dienstbehörde

Die Dienstbehörde hat auf Grund des Berichtes des Vorgesetzten oder des Antrages des Beamten und der allfälligen Stellungnahmen sowie auf Grund sonstiger Erhebungen und eigener Wahrnehmungen dem Beamten binnen vier Wochen schriftlich mitzuteilen, welches Beurteilungsergebnis sie für gerechtfertigt hält. Der Lauf dieser Frist beginnt mit dem Tag des Einlangens des Berichtes des Vorgesetzten oder des Antrages des Beamten bei der Dienstbehörde.

Diese **Mitteilung** der Dienstbehörde ist **kein Bescheid**.

Das mitgeteilte Beurteilungsergebnis wird endgültig und gilt als Leistungsfeststellung:

- wenn die Dienstbehörde dem vom Beamten beantragten Beurteilungsergebnis Rechnung trägt;
- in den übrigen Fällen (nach Bericht des Leiters), wenn der Beamte schriftlich zustimmt oder weder der Beamte noch die Dienstbehörde innerhalb der vorgesehenen Frist die Leistungsfeststellungskommission anrufen.

Durch die Anrufung der Leistungsfeststellungskommission wird die Mitteilung außer Kraft gesetzt.

Ist der Beamte mit dem von der Dienstbehörde mitgeteilten Beurteilungsergebnis nicht einverstanden, so steht sowohl dem Beamten als auch der Dienstbehörde das Recht zu, binnen zwei Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung an den Beamten bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

Hält die Dienstbehörde die vierwöchige Frist nicht ein, so hat der Beamte das Recht, binnen zwei Wochen nach Ablauf der Frist bei der Leistungsfeststellungskommission die Leistungsfeststellung zu beantragen.

Die Leistungsfeststellungskommission hat über Anträge auf Leistungsfeststellung binnen sechs Wochen **mit Bescheid** zu erkennen. Der Fristlauf beginnt mit dem Tag des Einlangens des Antrages des Beamten bzw. der Dienstbehörde.

Gegen den Bescheid der Leistungsfeststellungskommission steht kein ordentliches Rechtsmittel zu.

3. Leistungsfeststellungskommission

Bei jeder obersten Dienstbehörde ist eine Leistungsfeststellungskommission einzurichten.

Die Leistungsfeststellungskommission besteht aus dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertretern und weiteren Mitgliedern. Der Vorsitzende, der Stellvertreter und die Hälfte der weiteren Mitglieder sind vom Leiter der Dienstbehörde auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder ist vom zuständigen Zentralausschuss (also von der Personalvertretung) zu bestellen.

Die Leistungsfeststellungskommission hat in Senaten zu entscheiden. Die Senate bestehen aus dem Vorsitzenden oder einem Stellvertreter und zwei weiteren Mitgliedern, wovon ein Mitglied des Senates besondere Kenntnisse zur fachlichen Beurteilung der Leistungen des Beamten besitzen muss.

Der Senat hat mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig.

Die Mitglieder der Leistungsfeststellungskommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig (Verfassungsbestimmung).

B. Disziplinarrecht

1. Allgemeine Bestimmungen

Voraussetzung für die disziplinarische Verantwortung ist die schuldhaftige Verletzung der Dienstpflichten, dh nur wenn die Dienstpflichtverletzung dem Beamten zum Vorwurf gemacht werden kann, ist seine Handlung strafbar.

Unter „Schuld“ versteht man die Vorwerfbarkeit der Tat mit Rücksicht auf die darin zum Ausdruck kommende, zu missbilligende Gesinnung des Täters. Der komplexe Schuldbegriff hat nach neuerer Auffassung drei Komponenten:

- das biologische Schuldelement , dh der Täter muss zurechnungsfähig sein
- das psychologische Schuldelement, dh der Täter muss vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben und
- das normative Schuldelement, dh dem Täter muss zugemutet werden können, dass er sich rechtmäßig verhält

Nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz dürfen Personalvertreter und Mitglieder der Wahlausschüsse wegen Äußerungen oder Handlungen nur mit Zustimmung des Ausschusses, dem sie angehören, dienstrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Kommt der Ausschuss zu dem Ergebnis, dass die Äußerungen oder Handlungen nicht in Ausübung der Funktion erfolgt sind, so hat er die Zustimmung zu erteilen. Die Disziplinarbehörde kann, wenn sie der Meinung ist, die Zustimmung sei zu Unrecht nicht erteilt worden, die Personalvertretungsaufsichtsbehörde anrufen.

2. Disziplinarstrafen

Disziplinarstrafen sind:

1. der Verweis
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges
3. die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen
4. die Entlassung

Die Disziplinarstrafe der Entlassung wird dann auszusprechen sein, wenn der Beamte für den öffentlichen Dienst untragbar geworden ist. Ist ein Beamter nur in seiner Verwendung untragbar geworden, dann besteht für die Dienstbehörde die Möglichkeit, dem Beamten andere Aufgaben zuzuweisen oder ihn auf eine andere Planstelle zu versetzen. Das Vorliegen eines solchen Grundes ist als „wichtiges dienstliches Interesse anzusehen“.

Das Disziplinarerkenntnis wird in der mündlichen Verhandlung verkündet und damit gefällt.

3. Strafbemessung

Das Maß der Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe (allgemeine Grundsätze, besondere Erschwerungsgründe, besondere Milderungsgründe etc.) sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

Hat der Beamte die Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzung(en) gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

4. Verjährung

Der Beamte darf wegen einer Dienstpflichtverletzung nicht mehr bestraft werden, wenn gegen ihn nicht

- innerhalb von 6 Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem der Disziplinarbehörde die Dienstpflichtverletzung zur Kenntnis gelangt ist, oder
- innerhalb von 3 Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung

eine Disziplinarverfügung erlassen oder ein Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission eingeleitet wurde. Sind von der Dienstbehörde vor Einleitung des Disziplinarverfahrens im Auftrag der Disziplinarkommission notwendige Ermittlungen durchzuführen, verlängert sich die 6-Monatsfrist um weitere 6 Monate.

Drei Jahre nach der an den beschuldigten Beamten erfolgten Zustellung der Entscheidung, gegen ihn ein Disziplinarverfahren durchzuführen, darf eine Disziplinarstrafe nicht mehr verhängt werden.

Der Lauf der oben genannten Fristen wird – sofern der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand einer Anzeige ist – zB für die Dauer eines Strafverfahrens gehemmt.

Hat die Disziplinarbehörde Anzeige an die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsbehörde oder die Verwaltungsbehörde erstattet oder hat sie sonst Kenntnis von einem anhängigen gerichtlichen oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren, so wird dadurch das Disziplinarverfahren unterbrochen. Die Parteien sind vom Eintritt der Unterbrechung zu verständigen.

5. Disziplinarbehörden

Disziplinarbehörden sind

1. die Dienstbehörde (zB der Präsident des OLG)
2. die Disziplinarkommissionen (bei jeder obersten Dienstbehörde, zB Ds-Kommission beim BM für Justiz)

5.1. Disziplinarkommission

Bei jeder obersten Dienstbehörde ist eine Disziplinarkommission einzurichten. Sie besteht aus dem Vorsitzenden, den erforderlichen Stellvertretern und weiteren Mitgliedern. Der Vorsitzende und die Stellvertreter müssen rechtskundig sein.

Der Vorsitzende, seine Stellvertreter und die Hälfte der weiteren Mitglieder der Ds-Kommissionen sind vom Leiter der Zentralstelle mit Wirkung vom 1. Jänner auf die Dauer von 5 Jahren zu bestellen. Die zweite Hälfte der weiteren Mitglieder ist von dem zuständigen Zentralausschuss zu bestellen.

Hat die Disziplinarkommission die Durchführung eines Disziplinarverfahrens beschlossen, so ist dieser Einleitungsbeschluss dem Beschuldigten, dem Disziplinaranwalt und der Dienstbehörde zuzustellen. Im Einleitungsbeschluss sind die Anschuldigungspunkte anzuführen.

Die Disziplinarkommission hat in Senaten zu entscheiden (bestehend aus dem Vorsitzenden oder einem seiner Stellvertreter als Senatsvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern).

Der Senat hat mit Stimmenmehrheit zu entscheiden. Eine Stimmenthaltung ist unzulässig. Der Vorsitzende hat seine Stimme zuletzt abzugeben. Die Mitglieder der Ds-Kommission sind in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig.

Das Disziplinarerkenntnis hat auf Schuld- oder Freispruch zu lauten und im Falle eines Schuldspruches die Strafe festzusetzen. Rechtskräftige Disziplinarerkenntnisse sind unverzüglich in anonymisierter Form im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) zu veröffentlichen.

6. Parteien im Ds-Verfahren

Parteien im Ds-Verfahren sind

1. der Beschuldigte und
2. der Disziplinaranwalt.

Der Beschuldigte kann sich selbst verteidigen oder durch einen Rechtsanwalt, einen Verteidiger in Strafsachen oder einen Bediensteten verteidigen lassen.

Auf Verlangen des Beschuldigten ist ein Beamter oder Vertragsbediensteter des Dienststandes von der Dienstbehörde als Verteidiger zu bestellen.

Die Bestellung eines Verteidigers schließt nicht aus, dass der Beschuldigte im eigenen Namen Erklärungen abgibt.

Der Verteidiger ist über alle ihm in dieser Eigenschaft zukommenden Mitteilungen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Der Disziplinaranwalt und seine Stellvertreter sind vom Leiter der Zentralstelle zur Vertretung der dienstlichen Interessen im Disziplinarverfahren zu bestellen. Der Disziplinaranwalt hat rechtskundig zu sein.

Er hat das Recht, gegen Bescheide der Disziplinarkommission Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht und gegen Erkenntnisse des Bundesverwaltungsgerichtes Revision an den Verwaltungsgerichtshof zu erheben.

7. Zuständigkeiten

Dienstbehörde

- zur vorläufigen Suspendierung und
- zur Erlassung von Disziplinarverfügungen hinsichtlich der Beamten ihres Zuständigkeitsbereiches

Disziplinarkommission

- zur Erlassung von Disziplinarerkenntnissen (=Bescheid) und
- zur Entscheidung über Suspendierungen

8. Das Disziplinarverfahren

8.1. Disziplinaranzeige

Der Dienstvorgesetzte hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen und sodann unverzüglich im Dienstwege der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

Erweckt der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung auch den Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung, so hat sich der Dienstvorgesetzte in dieser Eigenschaft jeder Erhebung zu enthalten und sofort der Dienstbehörde zu berichten.

Von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde ist abzusehen, wenn nach Ansicht des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist dem Beamten nachweislich mitzuteilen.

Die Dienstbehörde hat, sofern es sich nicht um eine Selbstanzeige handelt, eine Abschrift der Disziplinaranzeige unverzüglich dem Beschuldigten zuzustellen.

8.2. Vorgehen der Dienstbehörde bei Einlangen einer Disziplinaranzeige

Die Dienstbehörde hat die Möglichkeit

- eine Disziplinarverfügung zu erlassen **oder**
- die Disziplinaranzeige an den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an den Disziplinaranwalt weiterzuleiten.

Die Dienstbehörde kann von der Erlassung einer Disziplinarverfügung oder der Weiterleitung der Disziplinaranzeige absehen, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Dienstpflichtverletzung unbedeutend sind. Auf Verlangen des Beamten ist dieser hievon formlos zu verständigen. Einstellung des Verfahrens in Form eines Aktenvermerkes.

8.3. Disziplinarverfügung

Die Disziplinarverfügung ist ein abgekürztes Verfahren.

Wenn der Beamte eine Dienstpflichtverletzung gestanden hat, eine Dienstpflichtverletzung aufgrund eindeutiger Aktenlage als erwiesen anzunehmen ist oder der Beamte wegen der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegenden Sachverhaltes rechtskräftig durch ein Strafgericht oder durch einen unabhängigen Verwaltungssenat bestraft wurde und dies unter Beachtung auf die für die Strafbemessung maßgebenden Gründe zur Ahndung der Dienstpflichtverletzung ausreichend erscheint. In der Disziplinarverfügung darf nur der Verweis ausgesprochen oder eine Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges verhängt werden.

Der Beschuldigte und der Disziplinaranwalt können gegen eine Disziplinarverfügung innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung Einspruch erheben. Dadurch wird die Disziplinarverfügung außer Kraft gesetzt. Die Ds-Kommission hat sodann zu entscheiden, ob ein Verfahren einzuleiten ist.

8.4. Selbstanzeige

Jeder Beamte hat das Recht, bei seiner Dienstbehörde schriftlich die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst zu beantragen.

8.5. Suspendierung

Wird über den Beamten die Untersuchungshaft verhängt, liegt eine rechtskräftige Anklage wegen eines im § 20 Abs 1 Z 3a angeführten Delikts (zB wegen Quälens von unmündigen oder wehrlosen Personen, Vergewaltigung o.ä.) oder würden durch die Belassung des Beamten im Dienst wegen der Art der ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet, so hat die Dienstbehörde die **vorläufige** Suspendierung zu verfügen.

Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Disziplarkommission mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Disziplarkommission oder des Bundesverwaltungsgerichtes über die Suspendierung.

Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Die Dienstbehörde, ist das Disziplinarverfahren bereits bei der Disziplarkommission, der Berufungskommission oder der Disziplinaroberkommission anhängig, dann diese, hat auf Antrag des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen des Beamten und seiner Familienangehörigen für die er sorgepflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes iSd § 26 Abs 5 des Pensionsgesetzes 1965 nicht erreicht.

Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluss des Disziplinarverfahrens.

Die Berufung gegen eine (vorläufige) Suspendierung oder gegen eine Entscheidung über die Verminderung (Aufhebung) der Bezugskürzung hat keine aufschiebende Wirkung.

Wird die Bezugskürzung auf Antrag des Beamten vermindert oder aufgehoben, so wird diese Verfügung mit dem Tage der Antragstellung wirksam.

9. Kosten des Verfahrens

Die Kosten des Verfahrens einschließlich der Reisegebühren und der Gebühren für Zeugen, Sachverständige und Dolmetscher sind vom Bund zu tragen, wenn

- das Verfahren eingestellt,
- der Beamte freigesprochen oder
- gegen den Beamten die Disziplinarverfügung erlassen wird.


Wird über den Beamten von der Disziplinarkommission eine Disziplinarstrafe verhängt, so ist im Erkenntnis auszusprechen, ob und inwieweit er mit Rücksicht auf den von ihm verursachten Verfahrensaufwand, seine persönlichen Verhältnisse und seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit die Kosten des Verfahrens zu ersetzen hat; dasselbe gilt, wenn im Schuldspruch von der Verhängung einer Disziplinarstrafe abgesehen wird. Die aus der Beiziehung eines Verteidigers erwachsenden Kosten hat in allen Fällen der Beamte zu tragen.

10. Einstellung des Ds-Verfahrens

Das Ds-Verfahren ist mit Bescheid einzustellen, wenn

- der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen
- die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt
- Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen, oder
- die Schuld des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist, um den Beschuldigten von der Verletzung der Dienstpflichten abzuhalten oder der Verletzung von Dienstpflichten durch andere Beamte entgegenzuwirken.

Das Disziplinarverfahren gilt als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beschuldigten endet (hier genügt ein Aktenvermerk, kein Bescheid notwendig).

 **Beachte:** Durch die Versetzung in den Ruhestand wird das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis nicht aufgelöst.

11. Auswirkungen von Ds-Strafen

Eine Dienstpflichtverletzung darf über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen. Sie wird aber unter Umständen Auswirkungen auf die Leistungsfeststellung haben, wenn durch die Dienstpflichtverletzung der Umfang und die Wertigkeit der Leistungen des Beamten beeinträchtigt wurden. Ferner ist nicht auszuschließen, dass eine Dienstpflichtverletzung ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung oder an einer Verwendungsänderung begründet.

Hat der Beamte innerhalb von 3 Jahren nach Rechtskraft der Disziplinarverfügung oder des Disziplinarerkenntnisses keine Dienstpflichtverletzung begangen, so darf die erfolgte Bestrafung in einem weiteren Disziplinarverfahren nicht berücksichtigt werden.

12. Ratenbewilligung und Hereinbringung von Ds-Strafen

Bei der Hereinbringung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

Die DS-Kommission darf die Abstattung einer Geldstrafe oder einer Geldbuße in höchstens 36 Monatsraten bewilligen. Die Geldstrafen und Geldbußen sind erforderlichenfalls hereinzubringen:

- bei Beamten des Dienststandes durch Abzug vom Monatsbezug
- bei Beamten des Ruhestandes durch Abzug vom Ruhebezug.

Die eingegangenen Geldstrafen und Geldbußen sind für Wohlfahrtszwecke zugunsten der Beamten zu verwenden. Die näheren Bestimmungen darüber sind innerhalb jedes Ressorts durch Verordnung zu erlassen.

13. Berufung des Beschuldigten

Auf Grund einer vom Beschuldigten erhobenen Berufung darf das DS-Erkenntnis nicht zu seinen Ungunsten abgeändert werden.

14. Vollzug des Ds-Erkenntnisses

Der Vorsitzende hat nach Eintritt der Rechtskraft des Ds-Erkenntnisses den Vollzug der Disziplinarstrafe durch die zuständige Dienstbehörde zu veranlassen.

Die Rechtskraft tritt ein:

- sobald beide Parteien des Ds-Verfahrens einen Rechtsmittelverzicht abgegeben haben
- mit dem Ablauf der Berufungsfrist, wenn keine der Parteien ein Rechtsmittel ergriffen haben

- mit der Zurückziehung der Berufung durch alle Parteien, die ein Rechtsmittel ergriffen haben
- mit der Zustellung des Ds-Erkenntnisses, das keiner Berufung mehr unterliegt.

15. Absehen von der Strafe

Im Falle eines Schuldspruchs kann von der Verhängung einer Strafe abgesehen werden, wenn dies ohne Verletzung dienstlicher Interessen möglich ist und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit des Beamten angenommen werden kann, dass ein Schuldspruch allein genügen wird, den Beamten von weiteren Verfehlungen abzuhalten.

C. Besoldung – Wichtigste Bestimmungen für Gerichtsvollzieher

1. Monatsentgelt für Vertragsbedienstete

Der als Gerichtsvollzieher eingesetzte Vertragsbedienstete ist der Entlohnungsgruppe v4 (mittlerer Dienst) zugeordnet. Während der einjährigen Ausbildungsphase in der Entlohnungsgruppe v4 ist dieser Vertragsbedienstete am Beginn des Dienstverhältnisses bis zum Abschluss der Ausbildungsphase in die niedrigste Bewertungsgruppe (v4/1) einzustufen. In dieser Zeit gebührt keine Funktionszulage, sondern ausschließlich das um 5 % verminderte Monatsentgelt.

Nach Abschluss der einjährigen Ausbildungsphase mit Ablegung der Gerichtsvollzieherprüfung hat der als Gerichtsvollzieher eingesetzte Vertragsbedienstete sodann Anspruch auf Einreihung in die Entlohnungsgruppe v4, Bewertungsgruppe v4/3, entsprechend der Bewertung des nicht der Verwendungsgruppe A3 zuzuordnenden Gerichtsvollziehers im Sinne der Anlage 1 zum BDG 1979 (= Verwendungsgruppe A4, Funktionsgruppe 2 beim Beamten bzw Entlohnungsgruppe v4, Bewertungsgruppe 3 beim Vertragsbediensteten).


Nach Abschluss der Gerichtsvollzieherausbildung für die Entlohnungsgruppe v4 kann bei Vorliegen der planstellenmäßigen, bedarfsmäßigen und eignungsmäßigen Voraussetzungen eine Zulassung zur (rund 13-monatigen) Gerichtsvollzieher**fach**ausbildung (mit Ablegung der Gerichtsvollzieher**fach**prüfung) erfolgen.

Hierbei ist zu beachten, dass auch bei einem Abschluss der gesamten Gerichtsvollzieher**fach**ausbildung innerhalb der zweijährigen Ausbildungsphase des Fachdienstes eine Überstellung des in die Entlohnungsgruppe bzw Bewertungsgruppe v4/3 eingestuften Gerichtsvollziehers in die Entlohnungsgruppe v3 erst nach einer zumindest sechsjährigen ununterbrochenen und überwiegenden Verwendung als Gerichtsvollzieher möglich ist. Eine Unterbrechung der Gerichtsvollzieher**tätigkeit**, die in jedem Jahr nicht mehr als zwei Monate beträgt, gilt dabei nicht als eine Unterbrechung der sechsjährigen Verwendung. Im Falle der Erfüllung der erwähnten Voraussetzungen erfolgt sodann die Überstellung des Gerichtsvollziehers in die Entlohnungsgruppe v3, Bewertungsgruppe 2.

2. Monatsbezug für Beamte

Der als Gerichtsvollzieher eingesetzte Beamte mit abgelegter Gerichtsvollzieherprüfung und Beendigung der einjährigen Ausbildungsphase ist der Verwendungsgruppe A4 (Qualifizierter mittlerer Dienst), Funktionsgruppe 2, zugeordnet. Eine Überstellung in die Verwendungs-

gruppe A3 (Fachdienst), Funktionsgruppe 2, ist nach erfolgreicher Absolvierung der Grundausbildung des Fachdienstes mit abgelegter Gerichtsvollzieherfachprüfung sowie nach einer sechsjährigen ununterbrochenen und überwiegenden Verwendung als Gerichtsvollzieher möglich.

 **Beachte:** *Übernahmen in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis von Gerichtsvollziehern sind nicht mehr vorgesehen. Eine Überstellung (Ernennung) von der Verwendungsgruppe A4 in die Verwendungsgruppe A3 ist jedoch nach Erfüllung der Voraussetzungen möglich.*