



**DIE BUNDESMINISTERIN
FÜR JUGEND UND FAMILIE**

Dr. Sonja MOSER

GZ 170 0502/47-Pr.2/95

A-1010 Wien, Franz-Josefs Kai 51

Telefon : (01) 534 75

An den
Präsidenten des
Nationalrates

Parlament
1017 Wien

XIX. GP.-NR
1306/AB

1995 -08- 07

ZU

1502/J

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten Dr. Haider, Mag. Stadler und Kollegen, haben am 23. Juni 1995 unter Nr. 1502/J eine Anfrage, betreffend Sonderverträge und Arbeitsleihverträge im Bundesdienst, an mich gerichtet (eine Kopie dieser Anfrage ist aus Gründen der Übersichtlichkeit beigegeben).

Hiezu beehre ich mich, die Anfrage wie folgt zu beantworten:

Einleitung:

Vor Beantwortung der einzelnen Fragen war grundsätzlich abzuwägen, ob dem legitimen Kontrollinteresse des Nationalrates nur durch die Zurverfügungstellung der verlangten Informationen in personenbezogener Form entsprochen werden kann, oder ob der hierdurch bewirkte Eingriff in die schutzwürdigen Geheimhaltungsinteressen der Betroffenen im Verhältnis zum erkennbaren Kontrollinteresse nicht unverhältnismäßig ist. Aufgrund dieser Interessensabwägung scheint das gegebene Kontrollinteresse personenbezogene Antworten nicht unbedingt zu erfordern. Ich ersuche daher um Verständnis dafür, daß eine Beantwortung der gestellten Fragen nur soweit möglich ist, als nicht schutzwürdige Interessen der Betroffenen entgegenstehen.

Grundsätzlich ist weiters festzuhalten, daß im Bundesministerium für Jugend und Familie Sonderverträge und Arbeitsleihverträge nur dann abgeschlossen werden, wenn hochqualifizierte Bewerber durch die Konkurrenz der Privatwirtschaft zum Normalentgelt nicht für eine Verwendung im Bundesdienst gewonnen werden können und andere gleichgeeignete Bewerber nicht zur Verfügung stehen.

- 2 -

ad 1) und 2):

Zum 1. Juni 1995 bestanden im Bundesministerium für Jugend und Familie vier Sonderverträge, hievon drei im Ministerbüro.

ad 3) und 4):

Eine detaillierte Beantwortung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich (siehe Einleitung).

ad 5):

Auf die Einleitung wird verwiesen.

ad 6):

Die besoldungsmäßigen Auswirkungen sind bei Abschluß von Sonderverträgen im Hinblick auf die zu erbringenden Leistungen jedenfalls gerechtfertigt. Es ist auch keine "freie" Entgeltvereinbarung möglich, da Sonderverträge der Genehmigung des Bundeskanzlers und des Bundesministers für Finanzen bedürfen.

ad 7) bis 21):

Im Bundesministerium für Jugend und Familie bestehen keine Sonderverträge mit Sektions-, Gruppen- oder Abteilungsleitern.

ad 22):

Zum 1. Juni 1995 bestand ein weiterer Sondervertrag.

ad 23) und 24):

Eine detaillierte Beantwortung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich (siehe Einleitung).

ad 25):

Auf die Einleitung wird verwiesen.

ad 26):

Auf die Beantwortung der Frage 6) wird verwiesen.

ad 27):

Im Bundesministerium für Jugend und Familie bestehen keine Sonderverträge nach EDV-Schema. Die EDV-mäßige Betreuung des Ressorts erfolgt im Rahmen des gemeinsamen Präsidiums durch die entsprechenden Organisationseinrichtungen des Bundesministeriums für Umwelt.

- 3 -

ad 28):

Zum 1. Juni 1995 bestanden zwei Arbeitsleihverträge.

ad 29) und 30):

Eine detaillierte Beantwortung ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich (siehe Einleitung).

ad 31) und 32):

Wie schon in der Einleitung ausgeführt, werden Arbeitsleihverträge nur dann abgeschlossen, wenn kein gleichgeeigneter Bewerber zum Normalentgelt gewonnen werden kann. Die Verwendung aufgrund eines Arbeitsleihvertrages im Ministerbüro hat sich auch aus Gründen der Flexibilität im Personaleinsatz als vorteilhaft erwiesen, da derartige Verträge erforderlichenfalls (z.B. bei Wechsel in der Ressortleitung) kurzfristig beendet werden können, ohne die berechtigten Interessen der Bediensteten einzuschränken. Die besoldungsmäßigen Auswirkungen eines Arbeitsleihvertrages ergeben sich aus dem Dienstvertrag zwischen dem Dienstnehmer und dem eigentlichen Arbeitgeber. Ein Arbeitsleihvertrag kommt nur in Betracht, wenn das zu refundierende Entgelt den zu erbringenden Leistungen entspricht. Es darf hier darauf hingewiesen werden, daß Arbeitsleihverträge aufgrund haushaltsrechtlicher Vorschriften nur mit Zustimmung des Bundesministeriums für Finanzen abgeschlossen werden.

ad 33) und 34):

Bei Beantwortung dieser Frage könnte aufgrund der geringen Anzahl der Sonderverträge und Arbeitsleihverträge ein Personenbezug hergestellt werden, es ist daher ein schutzwürdiges Interesse an der Geheimhaltung dieser Daten gegeben.

ad 35):

Unter den in der Einleitung angeführten Voraussetzungen werden, da sich die bisherige Vorgangsweise bewährt hat, auch künftig in begründeten Einzelfällen Sonderverträge abzuschließen sein.

21. Juli 1995



(Dr. Sonja MOSER)

Nr. **XIX.GP-NR**
1502 /J
1995-05-23

A N F R A G E

der Abgeordneten Dr. Haider, Mag. Stadler
und Kollegen
an die Bundesministerin für Jugend und Familie
betreffend Sonderverträge im Bundesdienst

Nach Angaben des Staatssekretärs im Bundeskanzleramt Schlögl bestehen derzeit rund 2000 Dienstverhältnisse im Bundesdienst, die mittels eines Sondervertrages gestaltet sind. Dadurch wird nicht nur das bestehende Dienstrecht des öffentlichen Dienstes unterlaufen, sondern eine Möglichkeit eröffnet, für Protektionskinder besonders günstige Besoldungsregelungen zu schaffen. Ein besonders eindrucksvolles Beispiel dafür bildet der Sondervertrag mit dem Büroleiter des Sozialministers, Dr. Lechner, der mit monatlich S 124.000,-- für seine Dienste rechnen kann.

Es kann wohl kein Zweifel daran bestehen, daß eine derartige Einkommenshöhe für einen Ministersekretär nicht gerechtfertigt ist und hier zu Lasten der Steuerzahler Mißbrauch betrieben wird.

Die unterfertigten Abgeordneten richten daher an die Bundesministerin für Jugend und Familie folgende

A N F R A G E

- 1.) Wieviele Sonderverträge bestanden in Ihrem Ressort zum Stichtag 01. Juni 1995 ?
- 2.) Mit welchen Mitarbeitern Ihres Büros sowie der Büros allenfalls zugeordneter Bundesminister (Frauenministerin) oder Staatssekretäre bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge ?

- 3.) Wie lauten die mit diesen Mitarbeitern geschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und
- 4.) Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt ?
- 5.) Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend ?
- 6.) Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind ?
Wenn ja, warum ?
- 7.) Mit welchen Sektionsleitern Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge ?
- 8.) Wie lauten die mit den Sektionsleitern abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und
- 9.) Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt ?
- 10.) Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend ?
- 11.) Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind ?
Wenn ja, warum ?

- 12.) Mit welchen Gruppenleitern Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge ?
- 13.) Wie lauten die mit den Gruppenleitern abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und
- 14.) Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt ?
- 15.) Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend ?
- 16.) Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind ?
Wenn ja, warum ?
- 17.) Mit welchen Abteilungsleitern Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge ?
- 18.) Wie lauten die mit den Abteilungsleitern abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und
- 19.) Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der auf die Überstundenvergütung entfallende Anteil am Gesamtentgelt ?
- 20.) Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend ?

- 21.) Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind ?
Wenn ja, warum ?
- 22.) Mit welchen sonstigen Bediensteten Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge ?
- 23.) Wie lauten die mit diesen Bediensteten abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und
- 24.) Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt ?
- 25.) Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend ?
- 26.) Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind ?
Wenn ja, warum ?
- 27.) Weshalb konnten die seit vielen Jahren im EDV-Bereich bestehenden Sonderverträge nicht durch Regelungen innerhalb des regulären Dienstrechtes ersetzt werden ?
- 28.) Wieviele Arbeitsleihverträge bestanden in Ihrem Ressort zum Stichtag 01. Juni 1995
- 29.) Welche Bediensteten betrafen diese Verträge und mit welchen Institutionen wurden sie abgeschlossen ?

- 30.) Wie lauten diese Vereinbarungen im einzelnen, welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Verträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt ?
- 31.) Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Arbeitsleihverträge maßgebend ?
- 32.) Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Arbeitsleihverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind ?
Wenn ja, warum ?
- 33.) Wie hoch wird der zusätzliche Personalaufwand sein, der sich auf Grund der Sonderverträge für das Jahr 1995 voraussichtlich ergeben wird ?
- 34.) Wie hoch wird der finanzielle Aufwand sein, der sich auf Grund der Arbeitsleihverträge für das Jahr 1995 voraussichtlich ergeben wird ?
- 35.) Werden Sie die bisherige Übung beim Abschluß von Sonderverträgen beibehalten ?
Wenn ja, auf Grund welcher Erwägungen ?

Wien, den 23. Juni 1995