



REPUBLIK ÖSTERREICH
 DER BUNDESMINISTER FÜR
 ÖFFENTLICHE WIRTSCHAFT UND VERKEHR
 MAG. VIKTOR KLIMA

A-1030 Wien, Radetzkystraße 2
 Tel. (0222) 711 62-9100
 Teletex (232) 3221155
 Telex 61 3221155
 Telefax (0222) 713 78 76
 DVR: 009 02 04

Pr.Zl.17098/5-4-1995

XIX. GP.-NR
 1531 /AB
 1995 -08- 2 5

ANFRAGEBEANTWORTUNG

betreffend die schriftliche Anfrage der Abg. Dr. Haider
 und Kollegen vom 23. Juni 1995, Zl. 1508/J-NR/1995

ZU

1508

10

"Sonderverträge im Bundesdienst"

Einleitend wird zu der vorliegenden Anfrage bemerkt, daß das Ziel des Abschlusses von Sonderverträgen nicht die Schaffung von besonders günstigen Besoldungsregelungen für "Protektionskinder" ist. Vielmehr ist der Abschluß von Sonderverträgen oftmals der einzige Weg, geeignete Personen für die Besorgung von fachspezifischen Aufgaben im Bundesdienst zu gewinnen.

Weiters ergaben sich im Bereich meines Ressorts die Ausgliederungen der ÖBB und des BAZ (Austro Control GesmbH) aus dem Bundesdienst. Um das seit Jahren im Bereich der Zentraleitung tätige Personal aus diesen nunmehr eigenständigen Gesellschaften weiter beschäftigen zu können, war der Abschluß von entsprechenden Arbeitsleihverträgen mit diesen Gesellschaften erforderlich.

Ihre Fragen darf ich wie folgt beantworten:

Zu Frage 1:

"Wieviele Sonderverträge bestanden in Ihrem Ressort zum Stichtag 01.Juni 1995?"

Mit Stichtag 1. Juni 1995 bestanden insgesamt 16 Sonderverträge, davon 11 im Bereich der Post- und Telegraphenverwaltung.

Zu den Fragen 2, 3 und 4:

"Mit welchen Mitarbeitern Ihres Büros sowie der Büros allenfalls zugeordneter Bundesminister (Frauenministerin) oder Staatssekretäre bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge?"

- 2 -

Wie lauten die mit diesen Mitarbeitern geschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und

Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt?"

Mit keinem Mitarbeiter meines Büros bestand zu diesem Zeitpunkt ein Sondervertrag.

Zu den Fragen 5 und 6:

"Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend?

Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind?

Wenn ja, warum?"

Der Abschluß von Sonderverträgen ist in denjenigen Fällen notwendig und gerechtfertigt, in denen dringend benötigte Fachkräfte für den Bundesdienst nicht anders gewonnen werden können.

Zu den Fragen 7 bis 21:

"Mit welchen Sektionsleitern Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge?

Wie lauten die mit den Sektionsleitern abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und

Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt?

Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend?

Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind?

Wenn ja, warum?

Mit welchen Gruppenleitern Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge?

Wie lauten die mit den Gruppenleitern abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und

- 3 -

Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt?

Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend?

Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind?

Wenn ja, warum?

Mit welchen Abteilungsleitern Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge?

Wie lauten die mit den Abteilungsleitern abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und

Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der auf die Überstundenvergütung entfallende Anteil am Gesamtentgelt?

Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend?

Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind?

Wenn ja, warum?"

Grundsätzlich werden im Bereich meines Ressorts weder Sektions- noch Gruppen- bzw. Abteilungsleiter sondervertraglich entlohnt. Lediglich mit dem Leiter der Sektion III, Generaldirektor der Post- und Telegraphenverwaltung, besteht derzeit ein Sondervertrag (§ 9 Bundesministeriengesetz 1986). Ferner wurde mit einem Abteilungsleiter im Fernmeldetechnischen Zentralamt eine sondervertragliche Entlohnung vereinbart, um diesen Bediensteten, dessen Pragmatisierung aus Altersgründen nicht mehr möglich war, eine besoldungsrechtliche Gleichstellung mit den anderen Funktionsträgern dieses Amtes zu sichern.

Aus Gründen des Datenschutzes ist es mir aber nicht möglich, über die konkreten Inhalte, insbesondere die besoldungsrechtlichen Vereinbarungen, dieser Sonderverträge Auskunft zu geben.

Zu Frage 22:

"Mit welchen sonstigen Bediensteten Ihres Ressorts bestanden zum genannten Stichtag Sonderverträge?"

- 4 -

Zusätzlich zu den zu Frage 1 genannten Sonderverträgen bestanden mit Stichtag 1. Juni 1995 4 EDV-Sonderverträge.

Zu den Fragen 23 bis 27:

"Wie lauten die mit diesen Bediensteten abgeschlossenen besoldungsrechtlichen Vereinbarungen im einzelnen und

Welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Sonderverträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt?

Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Sonderverträge maßgebend? Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Sonderverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind? Wenn ja, warum?

Weshalb konnten die seit vielen Jahren im EDV-Bereich bestehenden Sonderverträge nicht durch Regelungen innerhalb des regulären Dienstrechtes ersetzt werden?"

Die konkrete personenbezogene Ausgestaltung der Sonderverträge (insbesondere hinsichtlich der Gehalts- bzw. Entgeltbestandteile) kann aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht beauskunftet werden. Im übrigen darf auf die Beantwortung der Fragen 5 und 6 sowie auf die Beantwortung der an den Bundeskanzler gerichteten gleichlautenden Anfrage Nr. 1495/J verwiesen werden.

Zu den Fragen 28 und 29:

"Wieviele Arbeitsleihverträge bestanden in Ihrem Ressort zum Stichtag 01. Juni 1995?

Welche Bediensteten betrafen diese Verträge und mit welchen Institutionen wurden sie abgeschlossen?"

Mit Stichtag 1. Juni 1995 bestanden in meinem Ressort Arbeitsleihverträge mit der ÖMV-AG (hinsichtlich zwei Bediensteter), mit der Österr. Industrieholding AG (hinsichtlich eines Bediensteten), mit der Z-Treuhand und Vermögensverwaltungs Ges.m.b.H. (hinsichtlich einer Bediensteten), mit den Österr. Bundesbahnen (hinsichtlich dreiundzwanzig Bediensteter) und mit der Austro Control GesmbH. (hinsichtlich drei Bediensteter).

- 5 -

Zu Frage 30:

"Wie lauten diese Vereinbarungen im einzelnen, welches Überstundenausmaß liegt den einzelnen Verträgen zugrunde und wie hoch ist der Anteil der Überstundenvergütung am Gesamtentgelt?"

Unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes kann diese Frage nicht beantwortet werden.

Zu den Fragen 31 und 32:

"Welche Erwägungen waren für den Abschluß der einzelnen Arbeitsleihverträge maßgebend?"

Sind Sie der Auffassung, daß die besoldungsmäßigen Auswirkungen der Arbeitsleihverträge in jedem Fall gerechtfertigt sind?
Wenn ja, warum?"

Hier wird auf die Beantwortung der Fragen 5 und 6 verwiesen. Beim Abschluß von Arbeitsleihverträgen ist darüber hinaus zu beachten, daß die konkrete Ausgestaltung des Dienstverhältnisses bereits durch bestehende Dienstverträge des überlassenen Dienstnehmers beim Überlasser weitgehend vorgegeben ist und ein Eingriff in die Rechtsstellung des Dienstnehmers aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht möglich ist.

Weiters war im Bereich meines Ressorts infolge der Ausgliederung von ÖBB und Austro Control GesmbH der Abschluß von Arbeitsleihverträgen mit diesen Gesellschaften unumgänglich, weil Bedienstete aus diesen Bereichen aufgrund von Dienstzuteilungen seit Jahren ihren Dienst im Bereich der Zentraleitung versehen und auf die Arbeitskraft dieser bewährten Mitarbeiter nicht verzichtet werden konnte.

Zu Frage 33:

"Wie hoch wird der zusätzliche Personalaufwand sein, der sich auf Grund der Sonderverträge für das Jahr 1995 voraussichtlich ergeben wird?"

Der finanzielle Aufwand für die im Bereich der Zentraleitung abgeschlossenen Sonderverträge (ausgenommen das nach den Richtlinien des Bundeskanzleramtes entlohnte EDV-

- 6 -

Personal) wird sich für 1995 auf ca. S 3,100.000,- belaufen.

Der Personalaufwand für die im Bereich der PTV bestehenden Sonderverträge (es handelt sich neben den oa. Sonderverträgen um Sonderverträge mit 9 Betriebsärzten) wird sich für 1995 auf ca. 5 Mio S belaufen.

Zu Frage 34:

"Wie hoch wird der finanzielle Aufwand sein, der sich auf Grund der Arbeitsleihverträge für das Jahr 1995 voraussichtlich ergeben wird?"

Aufgrund der abgeschlossenen Arbeitsleihverträge wird der finanzielle Aufwand 1995 ca. S 29,500.000,- betragen.

Zu Frage 35:

"Werden Sie die bisherige Übung beim Abschluß von Sonderverträgen beibehalten? Wenn ja, auf Grund welcher Erwägungen?"

Der Abschluß von Sonderverträgen wird auch in Zukunft in jenen Fällen notwendig sein, wo es gilt, für die Besorgung von fachspezifischen Aufgaben entsprechend qualifiziertes Personal, das nicht gewillt ist, aus womöglich hochdotierten Positionen in der Privatwirtschaft in den Bundesdienst zu wechseln, zu gewinnen. Im übrigen ist zu bemerken, daß sich das System der Sonderverträge durchaus bewährt hat, und es in meinem Ressort nur in wenigen Fällen zum Abschluß solcher Sonderverträge kommt.

Im Entwurf des Poststrukturgesetzes ist vorgesehen, daß Vertragsbedienstete mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes dem Angestelltengesetz 1921 und dem Kollektivvertrag für die Post- und Telekom Austria AG unterliegen werden. Dies bedeutet ein ex-lege Ende der Sonderverträge gemäß § 36 Vertragsbedienstetengesetz 1948.

Wien, am 22. August 1995

Der Bundesminister

