

4654/J XX.GP

## ANFRAGE

der Abgeordneten Pollet - Kammerlander, Öllinger, Freundinnen und Freunde an die Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales

betreffend Leiharbeitsverhältnisse im Bereich des Öffentlichen Dienstes

Österreich wird - auf massives Betreiben der Bundesregierung - bei der Gruppe jener Staaten sein, die als erste den Euro einführen. Die Vorteile der Währungsunion werden von Regierungsseite seit Jahren gepriesen. Dazu müssen in Österreich aber sehr strenge Konvergenzkriterien erfüllt sein.

Eine Konsequenz daraus ist ein nun bereits mehrere Jahre währender Aufnahmestop im Öffentlichen

Dienst zwecks Einsparung von Personalkosten. Für die dort inzwischen - teilweise massiv - auftretende Personalknappheit hat sich seit einiger Zeit eine Notlösung eingebürgert, die bereits in großem Umfang angewendet wird. Und zwar werden über das Personalbereitstellungsunternehmen "manpower" im Öffentlichen Dienst Leiharbeitnehmer/innen eingesetzt.

Zum Thema Leiharbeitsverhältnis meint Univ. - Prof. Mayer - Maly in Band 1 "Individualarbeitsrecht"

des Lehrbuchs "Österreichisches Arbeitsrecht": "Für mehrere Arbeitnehmergruppen haben sich (..) florierende Unternehmen entwickelt, die Arbeitnehmer überhaupt nicht Zum Dienst im eigenen Betrieb, sondern nur zur Überlassung an andere Arbeitgeber einstellen." Die Problematik dieser sog. "unechten Arbeitnehmerüberlassung" beschreibt Mayer - Maly folgendermaßen: "(Es) besteht die Gefahr, daß dem Arbeitnehmer wichtige Schutzbereiche des Arbeitsrechts wie z.B. der Kündigungsschutz nicht voll zugute kommen". Das heißt, solche Arbeitsverhältnisse sind nicht nur in Bezug auf ihre Dauer sehr unsicher (meist nur kurz befristete Verträge), sondern die Leiharbeitnehmer/innen sind auch bei sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber regulär im Öffentlichen Dienst tätigen Personen benachteiligt, beispielsweise bei der Anrechnung von Vordienstzeiten. Außerdem kommt es zu einer Aufspaltung bzw. Verdopplung der Arbeitgeberfunktionen, was große Unklarheiten schafft - etwa darüber, welcher Dienstgeber in bestimmten Situationen weisungsbefugt ist oder die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbereiche

zu garantieren hat. D.h. es entsteht eine Gruppe von sehr schlecht abgesicherten, gleichwohl oft höchstqualifizierten Mitarbeiter/inne/n im Öffentlichen Dienst, eine Art "Randbelegschaft". Gegen solche unsicheren Arbeitsplätze spricht sich die Regierung ansonsten gerne und vehement aus.

Mayer - Maly weiter: "Die Nachfrage nach auf solche Art überlassenen Arbeitnehmern wird zum einen durch zeitweiligen Ausfall von Arbeitskräften (Krankheit, Schwangerschaft), zum anderen durch kurzfristiges Ansteigen des Arbeitsbedarfs ausgelöst." Hier handelt es sich allerdings weder um das eine noch das andere, da es größtenteils um Arbeitskräfte geht, an denen langfristig Bedarf besteht, der aber - aus Bilanzverschönerungsgründen - nicht auf die reguläre Art gedeckt wird.

Überdies kommen diese Arbeitsplätze den Bund teilweise sogar teurer als Stellen im Öffentlichen Dienst, da die Personalbereitstellungsfirmen für die Zurverfügungstellung der DienstnehmerInnen bei

jedem einzelnen Vertrag einen Anteil kassiert.

Wenn die von der Bundesregierung so vielgerühmt en Einsparungen im Öffentlichen Dienst nun so aussehen, daß zwar die offizielle Posten - Statistik "schön", d.h. niedrig ist, gleichzeitig aber eine steigende Anzahl von Personen unter den oben geschilderten, schlechten Bedingungen - noch dazu unter "Sachaufwand" rangierend - im Bereich des Öffentlichen Dienstes beschäftigt ist, dann haben diese Einsparungen ihr Ziel mehr als verfehlt.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

**ANFRAGE:**

1. Wieviele der beschriebenen Leibarbeitnehmer/innen gibt es im Bereich Ihres Ministeriums?
2. Was sind Ihre Gründe dafür, diese Personen nicht regulär im Öffentlichen Dienst - als Vertragsbedienstete - anzustellen?
3. Wieviele dieser Stellen sind von Frauen und wieviele von Männern bekleidet?
4. Welche Qualifikationen besitzen die als Leibarbeitnehmer/innen in Ihrem Ministerium tätigen Personen und in welchen Bereichen sind sie eingesetzt (getrennt nach Geschlechtern)?
5. Planen Sie, Leibarbeitnehmer/innen in den Öffentlichen Dienst zu übernehmen?  
Wenn ja: wieviele und in welchem Zeitraum?  
Wieviele der Leibarbeitnehmer/innen werden nach Auslaufen ihres jetzigen befristeten Vertrages weiter über ein Leibarbeitsverhältnis in Ihrem Ministerium tätig sein?  
Wieviele der Leibarbeitnehmer/innen werden Sie nach Auslaufen ihres jetzigen befristeten Vertrages nicht mehr weiter in Anspruch nehmen?
6. Welchen Betrag erhält das Personalbereitstellungsunternehmen "manpower" für die Zurverfügungstellung der LeibarbeitnehmerInnen monatlich pro Person?
7. Wieviele zusätzliche Personen planen Sie in Ihrem Ministerium in näherer Zukunft über "manpower" anzustellen?
8. Werden bei Leibarbeitnehmer/innen Vordienstzeiten in gleichem Umfang und Ausmaß angerechnet wie bei anderen Bediensteten im Bereich des Bundes?
9. Wird bei einem späteren Dienstverhältnis zum Bund die Zeit, die der/die Betreffende im Leibarbeitsverhältnis beim Bund tätig war, als Vordienstzeit angerechnet?
11. Sind die Personalvertreter/innen des Öffentlichen Dienstes auch für die über "manpower" in Ihrem Ministerium tätigen Personen zuständig?
12. Legen Sie dieser Anfragenbeantwortung bitte ein anonymisiertes Exemplar eines Vertrages zwischen Ihrem Ministerium und "manpower" bei.