

20/ABPR XXI.GP

Eingelangt am: 25.10.2001

### **ANFRAGEBEANTWORTUNG**

Die Abgeordneten Mag. Tancsits und Genossen haben am 17. Oktober 2001 an den Präsidenten des Nationalrates eine parlamentarische Anfrage 20/JPR gerichtet, die folgenden Wortlaut hat:

1. Sehen Sie im Lichte der in den obenstehenden Anfragen (an Mitglieder der Bundesregierung) dargestellten Umstände eine Notwendigkeit, für parlamentarische Mitarbeiter einen besseren Kündigungsschutz gesetzlich zu verankern?
2. Dient aus Ihrer Sicht die von der Abgeordneten (Silhavy) allem Anschein nach gewählte Vorgangsweise dem Ansehen des Hohen Hauses und der wichtigen sozialen Vorbildwirkung seiner Mitglieder?
3. War die gekündigte Arbeitnehmerin vor ihrer Tätigkeit als parlamentarische Mitarbeiterin Angestellte des Parlamentsklubs der SPÖ (bzw. diesem zugeteilt) eines Landtagsklubs der SPÖ oder Angestellte der SPÖ (bzw. einer ihrer Gliederungen), oder sonst von der Abg. Silhavy unter der Zusage der Anrechnung von Vordienstzeiten als parlamentarische Mitarbeiterin eingestellt worden?

#### **Zu Frage 1:**

Das Bundesgesetz über die Beschäftigung parlamentarischer Mitarbeiter (Parlamentsmitarbeitergesetz), ist aufgrund eines Initiativantrages zustande gekommen und sieht vor, dass auf Dienstverhältnisse mit parlamentarischen Mitarbeitern das Angestelltengesetz Anwendung findet. Es sind somit die für Angestellte maßgeblichen Kündigungsbestimmungen anzuwenden, mit der Besonderheit, dass die Dienstverträge der parlamentarischen Mitarbeiter mit dem Ende der jeweiligen Gesetzgebungsperiode zu befristen sind, um vergütungsfähig zu sein. Somit sind parlamentarische Mitarbeiter hinsichtlich des Kündigungsschutzes den dem Angestelltengesetz unterliegenden vergleichbaren Dienstnehmern gleichgestellt.

Ein Vorschlag auf Abänderung dieses einstimmig beschlossenen Gesetzes bzw. auf Verbesserung des Kündigungsschutzes liegt mir von keiner Parlamentsfraktion vor.

**Zu Frage 2:**

Die Frage, ob eine „allem Anschein nach“ gewählte Vorgangsweise eines Mitgliedes des Nationalrates „dem Ansehen des Hohen Hauses“ oder der sozialen Vorbildwirkung dient, ist kein Gegenstand der Vollziehung des Präsidenten des Nationalrates. Eine andere Interpretation der einschlägigen Bestimmungen der Geschäftsordnung hätte vermutlich zur Folge, dass ich zu einer Flut von Anfragen Stellung nehmen müßte, in denen gefragt wird, ob die Ausdrucksweise bestimmter Abgeordneter, der Inhalt von Reden bei den verschiedensten Anlässen, der Inhalt von Interviews oder sonstige Verhaltensweisen von Mitgliedern des Nationalrates (außerhalb des Anwendungsbereiches der Geschäftsordnung) jeweils „dem Ansehen des Hohen Hauses“ oder der sozialen Vorbildwirkung dient.

**Zu Frage 3:**

Bei der Vollziehung des Parlamentsmitarbeitergesetzes obliegt dem Präsidenten des Nationalrates u.a. die Prüfung, ob der parlamentarische Mitarbeiter in einem Dienstverhältnis zu einer politischen Partei, zu einem Klub (Fraktion) eines allgemeinen Vertretungskörpers oder einer politischen Akademie steht. Dies wurde nach den mir zur Verfügung stehenden Unterlagen auch im gegenständlichen Fall geprüft und war nicht der Fall. Allfällige frühere Dienstverhältnisse sind nicht einer Prüfung zu unterziehen. Ich habe trotzdem eine Auskunft des SPÖ - Klubs eingeholt und hiebei wurde mir mitgeteilt, dass die in Rede stehende parlamentarische Mitarbeiterin nicht Angestellte des Parlamentsklubs der SPÖ war. Sie war dem SPÖ - Klub auch nicht dienstzugehörig.

Zu Ihrer Frage betreffend die Anrechnung von Vordienstzeiten möchte ich weiters bemerken, dass bei Verträgen zur Vergütung nach dem Parlamentsmitarbeitergesetz keine gesetzlichen Anrechnungen vorzunehmen sind und daher allfällige in anderen Dienstverhältnissen verbrachte Zeiten wie z.B. zu einem Klub gar nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden könnten.