

## 2950/AB XXIII. GP

---

Eingelangt am 20.02.2008

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

Der Bundeskanzler

# Anfragebeantwortung

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Schatz, Freundinnen und Freunde haben am 20. Dezember 2007 unter der Nr. 2952/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend atypische und prekäre Beschäftigung im BKA gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

### Zu den Fragen 1 bis 3 und 6:

- *Wie hoch ist die Anzahl der Freien Dienstverträge, der Werkverträge, der geringfügigen Beschäftigungen, der Teilzeitarbeitsverhältnisse, der Praktika, der Leiharbeit und der befristeten Dienstverträge, die derzeit im Bundeskanzleramt existieren?*
- *Wie viel Prozent gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten arbeiten in den in Frage 1 genannten Arbeitsformen (bitte führen Sie die Angaben pro Vertragskategorie an)?*
- *Bitte führen Sie für jede der in Frage 1 genannten arbeitsrechtlichen Vertragsformen jeweils die Gesamtzahlen der Beschäftigten, die über eine solche Vertragsform verfügen, getrennt nach Geschlecht, Alter und höchster abgeschlossener Ausbildung an. Wie sieht die genaue Aufteilung je nach Kategorie aus?*
- *In welchen Abteilungen und Bereichen sind die Beschäftigten mit einer der in Frage 1 genannten Arbeitsform beschäftigt?*

Die angefragten Daten zum Stichtag 1.1.2008 stellen sich wie folgt dar:

	Anzahl	männlich	weiblich	Prozent
Freie Dienstverträge	27	10	17	3,5
Teilzeit	77	-	77	10
Verwaltungspraktika	4	1	3	0,5
Leiharbeit	13	9	4	1,7
Befristete Dienstverträge	26	4	22	3,4

Es wurden keine Werkverträge als arbeitsrechtliche Vertragsform abgeschlossen.

12 der in der Aufstellung angeführten freien Dienstnehmerinnen (davon drei weiblich und neun männlich) sind geringfügig beschäftigt.

Die mit einer der in Frage 1 genannten Arbeitsformen Beschäftigten sind in allen Bereichen des Bundeskanzleramtes eingesetzt,.

Zu den Fragen 4 und 5:

- *Bitte führen Sie die gleichen Angaben von Frage 1-3 für die Jahre 1995 bis 2007 an. Wie haben sich atypische Vertragsformen in den letzten zwölf Jahren entwickelt?*
- *Wie lange ist die durchschnittliche Beschäftigtendauer bei der jeweiligen in Frage 1 genannten arbeitsrechtlichen Vertragsform?*

Die Sachverhalte, auf die sich diese Frage bezieht, sind aus rechtlichen Gründen unterschiedlich gelagert, so dass auf die einzelnen Gruppen jeweils gesondert eingegangen werden muss:

a) Die Möglichkeit, VerwaltungspraktikantInnen zu beschäftigen, wurde erst mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2005 geschaffen. 2005 wurden 11 Verwaltungspraktikanten beschäftigt, davon fünf männliche und sechs weibliche. Im Jahr 2006 wurden 8 VerwaltungspraktikantInnen beschäftigt, davon vier männliche und vier weibliche. Im Jahr 2007 wurden 5 VerwaltungspraktikantInnen beschäftigt, davon ein männlicher Praktikant und fünf weibliche.

b) Freie Dienstnehmer werden im BKA seit April 2000 beschäftigt und zwar jeweils zum Stichtag 1. Jänner wie folgt:

2000: 9 freie DN (4 männlich/5 weiblich)  
2001: 24 freie DN (10 männlich/10 weiblich)  
2002: 23 freie DN (12 männlich/11 weiblich)  
2003: 24 freie DN (10 männlich/10 weiblich)  
2004: 26 freie DN (15 männlich/11 weiblich)  
2005: 25 freie DN (16 männlich/9 weiblich)  
2006: 25 freie DN (16 männlich/9 weiblich)  
2007: 25 freie DN (14 männlich/11 weiblich)

c) Im Bundeskanzleramt werden Dienstverträge mit neu eintretenden Bediensteten grundsätzlich befristet und Ansuchen der Bediensteten auf Teilzeitbeschäftigung dem Gesetz entsprechend behandelt.

Zu Frage 7:

- *Worin besteht die vorwiegende Motivation zur Wahl solcher Beschäftigungsarten?  
Seitens des Bundeskanzleramtes und seitens der Beschäftigten (bitte nennen Sie konkrete Beispiele für die vorwiegende Motivationslagen)?*

Für den Fall der Teilzeitarbeit ergeben sich die Möglichkeiten der Inanspruchnahme aus den einschlägigen dienstrechtlichen Bestimmungen, darunter sind auch solche, bei denen Rechtsansprüche der Dienstnehmer bestehen (z.B. Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz). Diese sind in der Praxis die häufigsten Fälle.

Die Motivation für Verwaltungspraktika liegt in der qualitativ hochwertigen Ausbildungsmöglichkeit.

In den politischen Büros haben die Besonderheiten der Aufgabenstellung regelmäßig zur Folge, dass die Tätigkeit mit der Funktionsdauer des jeweiligen politischen Entscheidungsträgers verbunden wird, sodass lediglich befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen werden. Der Abschluss befristeter Dienstverhältnisse ergibt sich zudem aus zwingenden rechtlichen Vorschriften (z.B. Ausschreibungsgesetz).

Die Motivation für die Begründung von Leiharbeitsverhältnissen ist vielfältig: Teilweise handelt es sich um Personen, die ihr bisheriges Arbeitsverhältnis nicht aufgeben und nur temporär im öffentlichen Dienst arbeiten wollen oder können, teilweise handelt es sich um Übergangskonstellationen, teilweise um Personal aus nachgeordneten Bereichen auch anderer Ressorts.

Darüber hinaus besteht die Motivation zur Wahl der in Frage 1 angeführten Beschäftigungsarten vorwiegend im Erfordernis der Abdeckung temporärer Spitzenbelastungen sowie in einem höheren Maß an Flexibilität, die mit derartigen Beschäftigungsmöglichkeiten einhergehen.

Zu Frage 8:

- *Wie sieht es mit der gewerkschaftlichen Vertretung dieser Beschäftigten aus?*

Die Wahlberechtigung bei den Personalvertretungswahlen ist je nach genannter Beschäftigungskategorie gleich wie im privaten Arbeitsrecht geregelt. So sind etwa Teilzeitbeschäftigte bei den Personalvertretungswahlen wahlberechtigt. Was die Vertretung dieser Bediensteten durch den österreichischen Gewerkschaftsbund betrifft, steht diese jedem der genannten Gruppen offen. Dies stellt allerdings keinen Gegenstand der Vollziehung dar.

Zu Frage 9:

- *Wie wird im Bundeskanzleramt in Bezug auf die Arbeitsbewältigung der Aufnahmestopp im Öffentlichen Dienst ausgeglichen?*

In jenen Fällen, in denen aufgrund der quantitativen Zielvorgaben der Bundesregierung zur Personaleinsparung im Bundesdienst eine Nachbesetzung nicht möglich ist, wird durch effizienzsteigernde organisatorische Maßnahmen, durch interne Personalumschichtungen und durch Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ein Ausgleich erreicht.