

Dr. Markus Marterbauer
Bundesminister für Finanzen

Johannesgasse 5, 1010 Wien

Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.626.548

Wien, 22. September 2026

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 6708/J vom 22. Juli 2026 der Abgeordneten Alois Kainz, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu Frage 1

Wie hoch waren die Gesamtkosten in Ihrem Ressort für die Ausbezahlung von Überstunden im zweiten Quartal 2026? (Bitte um Aufschlüsselung nach Monaten)

Im Abfragezeitraum April bis Juni 2026 liegen nachstehende monatliche Gesamtkosten für die Vergütung der Überstunden der Bediensteten des Bundesministeriums für Finanzen (Zentralstelle) vor:

Monat	Kosten (in Euro)
April	183.451,33
Mai	193.110,53
Juni	186.868,65

Zu Frage 2, 7 und 9

2. Wie viele Überstunden haben die Mitarbeiter in Ihrem Ressort im zweiten Quartal 2026 jeweils geleistet? (Bitte um Aufschlüsselung nach Monaten)

a. Wie ist die Frage 2 für Mitarbeiter im Kabinett zu beantworten? (Bitte für das jeweilige Kabinett getrennt aufschlüsseln)

7. Wie viele der Überstunden wurden als Mehrdienstleistungen (MDL) erbracht? (Bitte um Aufschlüsselung nach Monaten)

a. Wie wurden diese Mehrdienstleistungen vergütet? (Bitte um Aufschlüsselung nach Zeitausgleich oder Ausbezahlung und nach Monaten)

9. Wie ist das Verhältnis zwischen nicht ausbezahlten Überstunden bei Männern und Frauen?

Im Zeitraum April bis Juni 2026 lagen betreffend die Bediensteten des Bundesministeriums für Finanzen (Zentralstelle) folgende Zahlen an geleisteten Überstunden vor:

Monat	Stunden
April	3.565,49
Mai	3.752,57
Juni	3.663,09

Hinsichtlich der Bediensteten meines Kabinetts sowie jener des Büros der mir beigegebenen Frau Staatssekretärin, die Sonderverträge bzw. sondervertragliche Zusatzvereinbarungen haben, ist generell festzuhalten, dass mit den darin vereinbarten Sonderentgelten bzw. All-in-Bezügen sämtliche Mehrdienstleistungen als abgegolten gelten, weshalb im Zeiterfassungssystem keine Differenzierung der entstandenen Zeitguthaben erfolgt und Daten zu konkreten Überstunden der betreffenden Bediensteten daher nicht zur Verfügung stehen (siehe auch unten zu Frage 4).

Daten zu pauschalierten oder einzeln verrechneten Überstunden liegen somit nur für jene Bediensteten meines Kabinetts und des Büros der mir beigegebenen Frau Staatssekretärin vor, mit denen keine Sonderverträge bzw. sondervertragliche Zusatzvereinbarungen bestehen. Dementsprechend lagen im Abfragezeitraum von Bediensteten meines

Kabinetts und des Büros der mir beigegebenen Frau Staatssekretärin folgende Zahlen an geleisteten Überstunden vor:

Monat	Stunden in meinem Kabinett	Stunden im Büro der Frau Staatssekretärin
April	143,68	114,49
Mai	206,17	104,49
Juni	177,17	96,50

Vollständigkeitshalber wird angemerkt, dass diese Überstundenzahlen auch in der eingangs zu Frage 2 angeführten Tabelle enthalten sind.

Im Zeitraum April bis Juni 2026 wurden angeordnete Mehrdienstleistungen bzw. Überstunden von Bediensteten des Bundesministeriums für Finanzen (Zentralstelle) im folgenden Ausmaß in Freizeit ausgeglichen:

Monat	Stunden
April	35,93
Mai	76,00
Juni	111,25

Im Abfragezeitraum entfielen von in Freizeit abgegoltenen Überstunden der Bediensteten des Bundesministeriums für Finanzen (Zentralstelle) rund 68 % auf Männer und rund 32 % auf Frauen.

Zu Frage 3 und 8

3. Wie wurden die geleisteten Überstunden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Ressort im zweiten Quartal 2026 konkret vergütet?

a. Wie ist die Frage 3 für Mitarbeiter im Kabinett zu beantworten? (Bitte für das jeweilige Kabinett getrennt aufschlüsseln)

8. Nach welchem Prinzip bzw. aufgrund welcher Richtlinien werden Überstunden in Ihrem Ressort entweder mittels Überstundenzuschlags oder mittels Zeitausgleich abgegolten?

Grundsätzlich sehen die gesetzlichen Grundlagen vor, dass Mehrdienstleistungen, wenn möglich, innerhalb des Kalendervierteljahres 1:1 in Freizeit auszugleichen sind. Ist dies nicht möglich, sind diese als Überstunden entweder

- im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
- gemäß den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
- im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

In diesen Fällen gebühren die gesetzlichen Zuschläge.

Sonn- und Feiertagsüberstunden gelten in jedem Fall als Überstunden und sind immer gemäß den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Zwischen der Abgeltung von an Werktagen geleisteten Überstunden in Freizeitausgleich oder nach besoldungsrechtlichen Vorschriften ist keine gesetzliche Präferenz vorgesehen, sondern die Entscheidung ist nach dienstlichen Erfordernissen zu treffen.

Hinsichtlich der Bediensteten meines Kabinetts und des Büros der mir beigegebenen Frau Staatssekretärin darf im Übrigen auf die oben angeführten Ausführungen in Beantwortung der Fragen 2, 7 und 9 verwiesen werden.

Zu Frage 4

Wie viele Überstunden haben jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche einen „All-In“-Vertrag haben, durchschnittlich im zweiten Quartal 2026 geleistet? (Bitte um Aufschlüsselung nach Monaten)

a. Wurden solche Verträge im letzten Quartal verändert (aufgelöst, neu abgeschlossen usw.)

i. Wenn ja, wieviel?

ii. Wenn ja, warum?

Für „All-In“-Bezieherinnen und -Bezieher gilt, dass sämtliche zeitliche und mengenmäßige Mehrleistungen mit dem Bezug bzw. Entgelt als abgegolten gelten, weshalb in den Zeiterfassungssystemen keine Differenzierung der entstandenen Zeitguthaben erfolgt. Dahingehende Daten stehen daher nicht zur Verfügung.

Im zweiten Quartal 2026 wurde im Bundesministerium für Finanzen (BMF) kein Vertrag im Sinne der Anfrage verändert.

Zu Frage 5

Wird regelmäßig überprüft, ob die erbrachten Überstunden, durch die Pauschale gedeckt sind?

- a. Wie oft werden zu viele Überstunden geleistet, die nicht durch die Pauschale gedeckt sind?*
- b. Wie oft werden zu wenige Überstunden geleistet?*
- c. Werden die Verträge nach Überprüfungen angepasst?*
- d. Wenn es keine regelmäßige Überprüfung gibt, warum nicht?*

Die Vorgesetzten haben im Rahmen der Wahrnehmung ihrer dienstaufsichtlichen Aufgaben die Einhaltung der angeordneten Überstunden bzw. die tatsächlich geleisteten Überstunden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überprüfen.

Ungeachtet dessen ist eine Anpassung der Dienstverträge bei jenen Vertragsbediensteten, denen aufgrund ihrer Verwendungen bzw. der Arbeitsplatzwertigkeiten nach den dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen ein „All-in“-Entgelt gebührt, gesetzlich nicht vorgesehen, da sich die besoldungsrechtliche Einstufung grundsätzlich nach der Arbeitsplatzwertigkeit richtet.

Bei Bezieherinnen und Beziehern von Überstundenvergütungen mit Einzelpauschalierung für Werktagsüberstunden erfolgt bereits im Zuge der Prüfung und Freigabe der monatlichen Überstunden- und Zeitkartenabrechnungen im ESS/PM durch die Vorgesetzten auch ein Monitoring, ob die Bediensteten die vom Pauschale abgedeckten Mehrdienstleistungen auch regelmäßig bzw. im Jahresschnitt geleistet haben. Wenn die regelmäßig zu leistenden Überstunden nicht erbracht werden und die Gründe für die Einzelpauschalierung entfallen, behält sich der Dienstgeber vor, die Einzelpauschalierung für Überstundenvergütungen einzustellen.

Zu Frage 6

Nach welchen Kriterien, werden in ihrem Ressort „All-In“-Verträge vergeben und an wen?

Der Abschluss von Verträgen mit einem „All-in Entgelt“ erfolgt nach Maßgabe der dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen und dementsprechend in Abhängigkeit der Arbeitsplatzwertigkeiten. Bei Arbeitsplätzen, die auf Grund ihrer Arbeitsplatzwertigkeit von Gesetzes wegen ein Entgelt vorsehen, mit dem alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten sind, hat – sofern es sich bei den

Arbeitsplatzinhaberinnen bzw. -inhabern um Vertragsbedienstete handelt – der Abschluss eines entsprechenden Dienstvertrages zu erfolgen.

Auch die Arbeitsplätze in den politischen Büros sind entsprechend den dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen bewertet. Wegen der in qualitativer und quantitativer Hinsicht gegebenen Anforderungen an diese Verwendungen in meinem Kabinett bzw. im Büro der mir beigegebenen Frau Staatssekretärin besteht mit Genehmigung des Bundeskanzlers die Möglichkeit der Vereinbarung von befristeten nicht steigerungsfähigen Sonderentgelten gemäß § 36 VBG mit den betreffenden Vertragsbediensteten im Rahmen des sogenannten Bandbreitenmodells. Dieses vom Bundeskanzleramt bereits im Jahr 2002 erarbeitete Bandbreitenmodell sieht dabei für Verwendungen in politischen Büros nach Arbeitsplatzwertigkeiten abgestufte Höchstwerte für allfällige nicht steigerungsfähige „All-in-Sonderentgelte“ vor.

Zu Frage 10

Welches System gibt es in Ihrem Ressort für Arbeitszeitaufzeichnungen?

a. Gab es im zweiten Quartal 2026 Missbräuche dieses Systems?

i. Wenn ja, wie wurde dies geahndet bzw. welche Folgen knüpfen sich daran?

ii. Wenn nein, wie wird die geleistete Arbeitszeit überprüft?

Im BMF kommt das System ESS/PM-SAP für die Arbeitszeitaufzeichnungen zur Anwendung.

Im Abfragezeitraum wurden keine Fälle missbräuchlicher Arbeitszeitaufzeichnungen bekannt.

Zur Kontrolle der Einhaltung der Dienstzeitregelungen liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte, im Rahmen der Dienstaufsicht die von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgenommenen Eintragungen der Arbeitszeiten im ESS/PM-SAP laufend zu überprüfen, wobei besonderes Augenmerk auch auf die korrekte Eintragung von angeordneten Mehrdienstleistungen zu legen ist. Die Überprüfung der Arbeitszeitaufzeichnungen der Bediensteten erfolgt durch die jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten vor Freigabe der Überstunden- und Zeitkartenabrechnungen im ESS/PM-SAP. Darüber hinaus werden im BMF die freigegebenen Überstundenabrechnungen der einzelverrechneten Überstunden, die nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abgegolten werden, nochmals durch die Dienstbehörde beziehungsweise Personalstelle überprüft.

Zu Frage 11

Wie werden sich die geplanten Einsparungen auf den laufenden Betrieb in Ihrem Ressort auswirken?

- a. Falls in Ihrem Ressort im zweiten Quartal 2026 Überstunden reduziert wurden, auf welcher Grundlage erfolgte diese Reduktion?*
- b. Wurde im Zuge dessen auf Aufgabenbereiche verzichtet?*
 - i. Wenn ja, auf welche?*
 - ii. Wenn nein, wie wurde die Aufgabenerfüllung sichergestellt?*
- c. Wurde zur Kompensation zusätzliches Personal mit Normalarbeitszeit aufgenommen?*
 - i. Wenn ja, in welchem Ausmaß (VZÄ)?*
 - ii. Wenn nein, wie erfolgte die Kompensation?*

Prognosen zum künftigen Betrieb aufgrund Einsparungen im Bereich der Überstundenvergütungen lassen sich insofern nur schwer treffen, als der Anfall von Aufgaben zuweilen auch durch externe Einflussfaktoren bestimmt wird, die nicht planbar oder nicht vorhersehbar sind und somit immer ein gewisser Grad eines Erfordernisses der Leistung von Mehrdienstleistungen bestehen wird.

Das BMF war und ist auch in Zukunft auf eine zweckmäßige, wirtschaftliche und sparsame Verwaltungsführung bedacht. Anordnungen von Mehrdienstleistungen bzw. Überstunden erfolgen im BMF nur im unbedingt erforderlichen Ausmaß und mit Augenmaß der anordnenden Dienstaufsichtsvorgesetzten.

Durch die im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. Vertragsbedienstetengesetz 1948 vorgesehenen grundsätzlichen Regelungen zum primären Abbau von angeordneten Mehrdienstleistungen innerhalb eines Kalendervierteljahres in Freizeit, aber auch durch die bereits oben dargestellten Varianten des Ausgleichs von Überstunden ist eine entsprechende Flexibilität im Rahmen der Dienstaufsicht zur Sicherstellung einer nach dienstlichen Erfordernissen angemessenen Kompensation von solchen Mehrdienstleistungen gewährleistet.

Eine Kompensation von Mehrdienstleistungen durch Personalneuaufnahmen ließe sich schon aus Gründen einer Sparsamkeit nicht generell und uneingeschränkt rechtfertigen, sondern wäre eine solche Maßnahme im Anlassfall in jenen Organisationseinheiten, in denen regelmäßig übermäßige Überstunden anfallen würden und es dadurch auch zu einer Gefahr einer unzulässigen Überschreitung arbeitszeitrechtlicher Höchstgrenzen

käme, stets gesondert auch im Lichte der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit zu prüfen.

Eine derartige Kompensation war im 2. Quartal 2026 in der Zentralleitung des BMF nicht indiziert. Es kam bislang auch nicht zu einem Verzicht auf bestimmte Aufgabenbereiche. Es wurde mit den derzeit zur Verfügung stehenden Mitteln im BMF das Auslangen für die Aufgabenerfüllung gefunden.

Zu Frage 12

Inwieweit stehen die Maßnahmen zum Abbau von Überstunden im Zusammenhang mit Konsolidierungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zum Dienstzeitmanagement?

Im BMF sind derzeit keine Maßnahmen zum Abbau von Überstunden vorgegeben. Im Übrigen wird hinsichtlich eines Dienstzeitenmanagements im Zusammenhang mit der Anordnung von Mehrdienstleistungen bzw. Überstunden auf die obigen Ausführungen in Beantwortung der Fragen 3 und 8 sowie 11 verwiesen.

Der Bundesminister:

Dr. Markus Marterbauer

Elektronisch gefertigt

