

1731/AB
vom 24.06.2020 zu 1708/J (XXVII. GP)
bmi.gv.at

 **Bundesministerium**
Inneres

Karl Nehammer, MSc
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.316.635

Wien, am 24. Juni 2020

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Rosa Ecker und weitere Abgeordnete haben am 24. April 2020 unter der Nr. **1708/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien“ an mich gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Eingangs wird angemerkt, dass es während des abgefragten Zeitraumes von 2015 bis 2020 mehrere Novellen des Bundesministeriengesetzes gab, die zum Teil erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien bewirkt haben, weshalb eine seriöse Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre nicht gegeben ist. Die Beantwortung erfolgt im Rahmen der Möglichkeiten und unter Heranziehung aller vorhandenen Daten und Akten, wobei ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es durch mögliche Doppelaufzeichnungen oder ähnliche Umstände zu Unschärfen kommen kann.

Zur Frage 1:

- *Wie ist das Beschäftigungsverhältnis Frauen zu Männern in Ihrem Ministerium?*

Zum Stichtag dieser Anfrage waren in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres insgesamt 2.003 weibliche und 3.531 männliche Personen beschäftigt.

Zur Frage 2:

- *Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?*

Hinsichtlich der Tendenz des Beschäftigungsverhältnisses von Frauen zu Männern im Innenressort in den letzten fünf Jahren darf auf die Gleichbehandlungsberichte des Bundes – abzurufen unter dem Link www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html – verwiesen werden.

Gemäß § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 1993 hat die Bundesregierung dem Nationalrat alle zwei Jahre einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst vorzulegen. Dieser Bericht hat statistische und anonymisierte Daten sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu enthalten.

Auf der oben angeführten Website wurden die Berichte seit dem Jahr 2002 veröffentlicht. Darin sind Berichte aus den einzelnen Ressorts zu finden, denen unter anderem detaillierte Informationen zu den Tendenzen der Beschäftigungsverhältnisse im Bundesministerium für Inneres zu entnehmen sind.

Zu den Fragen 3 bis 5:

- *Wie viele Eltern beziehungsweise Personen mit Betreuungspflicht sind in Ihrem Ministerium beschäftigt (bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*
- *Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?*
- *Wie ist das Verhältnis des Stundenausmaßes dieser Personen im Vergleich zu den Personen ohne Betreuungspflichten?*

Eine Auswertung der Zahl jener Personen, die Betreuungspflichten für minderjährige Kinder und/oder andere Angehörige haben, ist mangels entsprechender Meldeverpflichtungen nicht möglich.

Aus den Aufzeichnungen ist aber ersichtlich, dass zum Stichtag dieser Anfrage Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralstelle des Innenressorts insgesamt 2.232 Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gemeldet haben; davon 1.527 männlichen Geschlechtes und 705 weiblichen Geschlechtes. Auch gab es zum Stichtag dieser Anfrage 182 Bedienstete in der Zentralstelle des Innenressorts, die zur Betreuung eines oder

mehrerer betreuungspflichtiger Kinder ihr Stundenausmaß reduziert hatten. Dem gegenüber gab es 145 Personen, die ihr Stundenausmaß aus anderen Gründen herabgesetzt hatten.

Zu den Fragen 6 und 7:

- *Bestehen gewisse „prekäre“ Vereinbarungen, wie zum Beispiel Arbeitsverträge, All-in-Verträge oder geringfügig Beschäftigte?*
- *Wenn ja, wie viele Personen (mit und ohne Betreuungspflichten) in Ihrem Ministerium sind davon betroffen (bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Im Vergleich zur Privatwirtschaft kann im Bundesdienst nicht von „prekären“ Dienstverhältnissen gesprochen werden.

Das Dienst- und Besoldungsrecht der Bundesbediensteten ist gesetzlich festgelegt und zeichnet sich nicht zuletzt durch einen ausgeprägten Bestandsschutz aus. So sind Kündigungen auch im Bereich der Vertragsbediensteten nur bei Vorliegen bestimmter Gründe zulässig. Bei befristeten Dienstverhältnissen trifft das Gesetz Vorkehrungen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende Befristungen zu verhindern und lässt diese nur eingeschränkt und in gerechtfertigten Ausnahmefällen zu. Vertretungsdienstverhältnisse dürfen etwa insgesamt eine Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreiten (§ 4a Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948).

Teilzeitbeschäftigungen sind im gesetzlichen Rahmen zulässig. Nicht vollbeschäftigte Bedienstete erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Anteil des Monatsgehalts bzw. -entgelts (§§ 12e Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956, und 21 VBG).

All-in-Abgeltungen sind gesetzlich vor allem für den Bereich der Führungskräfte (z. B. Fixbezüge, Fachexpertinnen und -experten, Abteilungsleitungen u.a.) vorgesehen, für die alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als mit dem Gehalt bzw. Entgelt als mitabgegolten gelten (§§ 30 Abs. 4 und 4a sowie 31 Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956, sowie Parallelbestimmungen). Ansonsten bleiben All-in-Vereinbarungen Sonderverträgen für besondere Ausnahmefälle (z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ministerbüros) vorbehalten.

Auch im Bereich der Praktika nimmt der Bund seine Vorbildwirkung ernst und verbietet seit 1. Jänner 2012 unentgeltliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse, um eine Benachteiligung insbesondere von jungen Menschen zu verhindern (§ 36e VBG). Für die Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten steht vielmehr das Institut des

Verwaltungspraktikums zur Verfügung. Der Ausbildungsbeitrag beträgt dabei 50 Prozent des Einstiegsentgelts einer bzw. eines Vertragsbediensteten und wird nach drei Monaten auf 100 Prozent angehoben. Die Entlohnung entspricht sodann jener von neu aufgenommenen Vertragsbediensteten in der Ausbildungsphase.

Für Beschäftigungsformen außerhalb von Dienstverhältnissen und damit des Dienstrechts des Bundes (z. B. freie Dienstverträge, Werkverträge) gilt derselbe Schutz wie in der Privatwirtschaft, vor allem im Bereich sozialversicherungsrechtlicher Standards.

Zur Frage 8:

- *Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?*

Eine seriöse Vergleichbarkeit ist auch zu diesen Punkten angesichts der bereits genannten Novellen des Bundesministeriengesetzes nicht gegeben.

Zur Frage 9:

- *Wie viele Personen in Ihrem Ministerium sind in Führungspositionen beschäftigt (bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Zum Stichtag dieser Anfrage waren im Bundesministerium für Inneres 84 Personen in Führungspositionen tätig; 65 davon männlichen Geschlechts und 19 weiblichen Geschlechts.

Im Detail waren von den männlichen Führungskräften am 24.04.2020 sieben Personen unter 40 Jahre alt, 16 Personen zwischen 40 und 50 Jahre alt und die übrigen über 50 Jahre alt. Bei den Frauen waren zum genannten Stichtag drei Personen unter 40, sieben Personen zwischen 40 und 50 und die übrigen von ihnen über 50 Jahre alt.

Zu den Fragen 10 bis 13:

- *Welche besonderen Angebote beziehungsweise Unterstützungen gibt es in Ihrem Ministerium für beschäftigte Personen mit Betreuungspflichten (zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie)?*
- *Gibt es diese Angebote beziehungsweise Unterstützungen zur weiteren beruflichen Qualifizierung auch während beziehungsweise nach einer Karenzierung?*
- *Wurden strategische Ziele Ihres Ministeriums auf freiwilliger Basis gesetzt, um mehr Frauen von Teilzeitarbeit für Vollzeitarbeit beziehungsweise auch für Führungspositionen zu gewinnen?*

- *Wenn ja, wie sehen diese im Detail aus?*

Eingangs wird auf die zahlreichen grundsätzlichen Maßnahmen und Möglichkeiten, die das Dienstrecht des Bundes zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet, hingewiesen.

So haben beide Elternteile unter den gleichen Voraussetzungen einen individuellen Anspruch auf Karenz. Es bleibt ihnen selbst überlassen zu entscheiden, wie die Karenzzeiten aufgeteilt werden. Die Karenz kann längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen und zweimal zwischen den Eltern geteilt werden.

Davor gibt es die Möglichkeit, einen Frühkarenzurlaub – das sogenannte Babyonat – in Anspruch zu nehmen. Väter sowie Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft können ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter bzw. bei eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften zweier Männer bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes einen Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen. Bedienstete, die ein Kind adoptieren, das noch nicht zwei Jahre alt ist, haben ebenfalls einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Der Beginn und die Dauer – bis zu vier Wochen – können frei gewählt werden.

Bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes besteht nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Väter-Karenzgesetz für die Eltern ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Beide Elternteile können Teilzeit in Anspruch nehmen. Unabhängig davon besteht gemäß § 50b BDG bzw. § 20 VBG ein Anspruch auf Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes bis zum Schuleintritt.

Ist man als Elternteil wieder im Berufsleben, dann profitiert man – sofern, wie in § 48 Abs. 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 festgehalten, nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen – auch von der Gleitzeitregelung. Bei der gleitenden Dienstzeit können die Bundesbediensteten den Beginn und das Ende der täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen, dem sogenannten Gleitzeitrahmen, selbst bestimmen. Dabei ist während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festgelegten Blockzeit jedenfalls Dienst zu versehen. Die restlichen Arbeitsstunden sind flexibel innerhalb des zur Verfügung stehenden Gleitzeitrahmens zu leisten.

Ist das Kind oder ein anderer naher, im gemeinsamen Haushalt lebender Angehöriger krank oder anderswertig pflegebedürftig, so besteht Anspruch auf Pflegefreistellung, auch Krankenpflegefreistellung genannt. Eine Pflegefreistellung in Form der sogenannten Betreuungsfreistellung steht für Kinder zu, wenn die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen ausfällt. Muss das Kind bei einem stationären Spitalsaufenthalt begleitet werden, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Pflegefreistellung – konkret die sogenannte Begleitungsfreistellung –, sofern das Kind noch nicht zehn Jahre alt ist. Die Pflegefreistellung steht pro Kalenderjahr höchstens im Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit zu. Für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, steht eine weitere Woche Pflegefreistellung zu.

Für die Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, oder eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 steht Bundesbediensteten ein Karenzurlaub zu, wenn die Pflege die Arbeitskraft zur Gänze beansprucht. Die Dauer ist an sich unbefristet; bei einem behinderten Kind steht der Pflegekarenzurlaub bis längstens zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes zu. Des Weiteren steht ein Pflegekarenzurlaub für die Pflege eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 zu. Die Dauer beträgt mindestens einen Monat und höchstens drei Monate.

Auch kann zur Pflege eines pflegebedürftigen behinderten Kindes bei Vorliegen gewisser Pflegegeldstufen die regelmäßige Wochendienstzeit eines Elternteils auf Antrag für mindestens einen Monat und höchstens für drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden. Eine Pflegeteilzeit ist für den Bundesbediensteten pro Kind einmal zulässig. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

Für die Sterbebegleitung eines (nahen) Angehörigen oder für die Betreuung schwersterkrankter Kindern kann eine Familienhospizfreistellung in Anspruch genommen werden. Es gibt hier die Möglichkeit einer Dienstplanerleichterung, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder einer gänzlichen Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge. Die Sterbebegleitung ist für die Dauer von drei Monaten mit Verlängerungsmöglichkeit auf insgesamt sechs Monate möglich. Die Betreuung schwersterkrankter Kinder kann für fünf Monate beansprucht werden und auf insgesamt neun Monate verlängert werden. Bei einer weiteren notwendigen Therapie

kann die Familienhospizfreistellung höchstens zweimal für die Dauer von höchstens neun Monaten beansprucht werden.

Darüber hinaus sieht der Frauenförderungsplan des BMI, BGBl. II Nr. 65/2017, i.d.F. BGBl. II Nr. 346/2019 (FFP), zahlreiche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor.

Gemäß § 8 FFP hat der Dienstgeber die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über Teilzeitbeschäftigung und der Anordnung von Telearbeit. Bei dienstlichen Verfügungen hat er auf bestehende Sorgepflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bedacht zu nehmen.

Auch bei der Dienst- und Urlaubseinteilung hat der Dienstgeber die familiären Verhältnisse der Bediensteten in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu erwägen und deren Sorgepflichten und Besuchsrechtsregelungen soweit als möglich zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Festlegung von Besprechungsterminen und Sitzungszeiten.

Die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung für die Betreuung von Kindern durch Männer wird ausdrücklich positiv bewertet. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen eine positive Werthaltung zu schaffen, in welcher derartige Entscheidungen der Mitarbeiter in der Organisation Anerkennung finden.

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit werden als wichtige Beiträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Frauenförderungsplan ausdrücklich genannt. Der Dienstgeber hat eine angestrebte Teilzeitbeschäftigung – falls nicht ohnehin ein Rechtsanspruch darauf besteht – zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Dieser hat über solche Anträge unverzüglich und unter besonderer Berücksichtigung der familiären Verhältnisse der betroffenen Bediensteten zu entscheiden. Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keine unsachliche berufliche Benachteiligung entstehen.

In § 10 FFP wird betont, dass Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit einander nicht ausschließen. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, soweit dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist. Der Dienstgeber ist bestrebt, die

organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigung zugänglich gemacht werden.

Auf Basis einer neuen Richtlinie Telearbeit soll dieses Instrument vermehrt auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt werden. Diese Möglichkeit einer sehr flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist geeignet, einen „Wechsel“ von Teilzeit- zur Vollzeitarbeit zu erleichtern und ist auch Führungskräften zugänglich.

Weiters sieht § 12 FFP Maßnahmen zu Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach Karenzierungen vor:

Der Dienstgeber hat die betroffenen Bediensteten über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes, Teilkarenzurlaubes sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hinzuweisen.

Der Dienstgeber hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, rechtzeitig darüber in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch über wesentliche, den Ressortbereich des BMI oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert werden. Diese Information umfasst insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen.

Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg in das Berufsleben ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Dienstgeber zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird. Gleichzeitig ist die oder der regionale Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren, um eine Betreuung (Mentoring) zu ermöglichen.

Zuletzt darf auch in diesem Zusammenhang auf den Gleichbehandlungsbericht des Bundes hingewiesen werden, der umfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes informiert.

Zu den Fragen 14 und 15:

- *Wie viele Personen beenden das Beschäftigungsverhältnis nach einer Karenzierung wegen einer möglichen Unvereinbarkeit ihrer Beschäftigung mit Familie und Beruf (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*
- *Wie viele Personen verringern nach einer Karenzierung ihr Stundenausmaß (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr Dienstverhältnis beenden, sind nicht dazu verpflichtet, ihre Beweggründe darzulegen. Die Reduzierung des Stundenausmaßes nach einer Karenzierung ist ebenfalls aus mannigfaltigen Gründen möglich, die nicht zwangsweise mit einer Vereinbarkeit oder Unvereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden sind. Von einer Nennung der Zahl an Personen, die nach einer Karenzierung ihr Stundenmaß reduzieren, wird aufgrund der komplexen Auswertungserfordernisse und des damit einhergehenden Verwaltungsaufwandes Abstand genommen. Auf die bereits genannten Möglichkeiten, Beruf und Familie im Bundesdienst zu vereinbaren, wird verwiesen.

Karl Nehammer, MSc

