

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
 Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.433.685

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)11245/J-NR/2022

Wien, am 15. Juli 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Alois Kainz und weitere haben am 14.06.2022 unter der **Nr. 11245/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Karenz und Teilzeit im BMADW** gerichtet.

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

Eingangs ist festzuhalten, dass es während des abgefragten Zeitraumes mehrere Novellen des Bundesministeriengesetzes gab, die zum Teil erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien bewirkt haben. 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 viele Arbeitnehmer, welche in Ihrem Ressort beschäftigt sind, befanden sich seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage in einer Karenz? Bitte um Auflistung nach Geschlecht, Grund der Karenz sowie der konkreten Dauer.*

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Karenz nach MSchG, VKG, BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
weiblich	VBG	01.02.2019	01.11.2019
weiblich	MSchG	04.05.2018	30.11.2019
weiblich	VBG	01.09.2019	30.11.2019
männlich	VBG	12.12.2019	25.12.2019
weiblich	MSchG	04.11.2019	07.01.2020
männlich	VBG	17.02.2020	12.03.2020
weiblich	MSchG	14.08.2019	13.05.2020
männlich	VBG	04.05.2020	01.06.2020
weiblich	MSchG	19.01.2019	19.06.2020
männlich	VKG	24.06.2020	21.07.2020
männlich	VBG	14.07.2020	05.08.2020
weiblich	MSchG	03.10.2018	06.08.2020
männlich	VBG	01.04.2020	31.08.2020
männlich	VKG	16.07.2020	15.09.2020
weiblich	MSchG	17.08.2020	24.09.2020
weiblich	BDG	01.07.2020	30.09.2020
männlich	VKG	03.08.2020	02.10.2020
weiblich	MSchG	08.07.2019	01.11.2020
weiblich	MSchG	24.07.2019	10.11.2020
männlich	VBG	22.10.2020	19.11.2020
männlich	VBG	11.01.2021	22.01.2021
weiblich	BDG	01.10.2018	31.01.2021
weiblich	MSchG	02.10.2019	02.03.2021
weiblich	MSchG	22.06.2019	28.03.2021
weiblich	MSchG	15.08.2020	08.06.2021

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Karenz nach MSchG, VKG, BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
männlich	VKG	29.12.2020	28.06.2021
männlich	BDG	11.06.2021	09.07.2021
männlich	VKG	09.06.2021	08.08.2021
männlich	BDG	01.07.2020	31.08.2021
weiblich	MSchG	03.07.2021	05.09.2021
weiblich	MSchG	06.04.2020	30.09.2021
weiblich	MSchG	11.12.2019	07.10.2021
weiblich	MSchG	04.01.2020	08.10.2021
männlich	VBG	15.11.2017	14.11.2021
männlich	VKG	07.10.2021	06.12.2021
weiblich	MSchG	05.02.2021	10.12.2021
männlich	VBG	20.12.2021	19.01.2022
männlich	VKG	31.12.2021	01.03.2022
weiblich	MSchG	22.08.2020	19.05.2022
männlich	VBG	01.03.2019	31.05.2022
weiblich	VBG	09.06.2021	08.06.2022
weiblich	MSchG	22.08.2021	09.06.2022
weiblich	VBG	22.01.2010	laufend
männlich	VBG	01.08.2015	laufend
männlich	VBG	01.09.2016	laufend
weiblich	VBG	05.10.2020	laufend
weiblich	MSchG	20.12.2021	laufend
weiblich	MSchG	29.04.2022	laufend
männlich	VKG	07.06.2022	laufend
weiblich	MSchG	10.06.2022	laufend

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Karenz nach MSchG, VKG, BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
weiblich	MSchG	11.06.2022	laufend

Zur Frage 2

- *Wie viele Arbeitnehmer, welche in Ihrem Ressort beschäftigt sind, befanden sich seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage in einer Teilzeit? Bitte um Auflistung nach Geschlecht, Grund der Teilzeit sowie der konkreten Dauer.*
 - *Wie viele Stunden arbeiten die in Teilzeit befindlichen Arbeitnehmer im Durchschnitt pro Woche?*
 - *Wurde bzw. wird der Dienst, der sich in Teilzeit befindlichen Arbeitnehmer, in den Räumlichkeiten ihres Ressorts verrichtet oder im Horne-Office?*

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Teilzeit nach MSchG, VKG,BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
männlich	BDG	01.07.2019	07.11.2019
weiblich	BDG	01.01.2019	31.12.2019
weiblich	BDG	01.01.2019	31.12.2019
weiblich	VBG	25.01.2019	24.01.2020
weiblich	BDG	01.09.2015	17.02.2020
männlich	BDG	01.03.2019	28.02.2020
weiblich	MSchG	01.03.2017	30.06.2020
weiblich	VBG	01.09.2018	31.08.2020
weiblich	VBG	01.10.2019	31.08.2020
weiblich	VBG	13.04.2020	12.10.2020
weiblich	BDG	01.07.2019	31.10.2020
weiblich	VBG	01.01.2019	31.12.2020

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Teilzeit nach MSChG, VKG,BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
weiblich	VBG	01.02.2019	31.01.2021
weiblich	VBG	01.03.2020	28.02.2021
weiblich	VBG	01.12.2019	14.05.2021
weiblich	VBG	08.02.2016	31.05.2021
männlich	BDG	01.11.2019	30.06.2021
weiblich	VBG	01.09.2019	31.08.2021
männlich	VBG	01.10.2019	30.09.2021
weiblich	VBG	04.07.2021	03.10.2021
männlich	VKG	01.03.2019	31.10.2021
weiblich	VBG	01.01.2019	31.12.2021
weiblich	VBG	01.03.2015	31.12.2021
weiblich	VBG	01.01.2015	31.01.2022
männlich	VKG	31.12.2021	01.03.2022
weiblich	VBG	01.01.2020	31.03.2022
weiblich	VBG	01.04.2019	31.03.2022
weiblich	BDG	04.12.2019	31.03.2022
weiblich	VBG	20.06.2019	19.06.2022
weiblich	BDG	01.07.2019	30.06.2022
männlich	VBG	01.07.2019	30.06.2022
weiblich	VBG	14.07.2019	13.07.2022
weiblich	VBG	15.07.2019	14.07.2022
weiblich	BDG	01.08.2019	31.07.2022
weiblich	VBG	11.03.2021	31.07.2022
weiblich	VBG	01.09.2020	31.08.2022

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Teilzeit nach MSChG, VKG,BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
weiblich	BDG	01.09.2019	31.08.2022
weiblich	VBG	01.09.2019	31.08.2022
weiblich	VBG	01.09.2019	31.08.2022
weiblich	VBG	01.10.2019	01.09.2022
weiblich	BDG	05.09.2019	04.09.2022
weiblich	BDG	15.09.2020	04.09.2022
weiblich	VBG	15.05.2019	06.09.2022
weiblich	VBG	16.09.2019	15.09.2022
weiblich	VBG	01.10.2019	30.09.2022
weiblich	BDG	02.10.2019	01.10.2022
männlich	VBG	11.05.2022	10.11.2022
weiblich	VBG	23.05.2022	18.11.2022
männlich	VBG	01.12.2019	30.11.2022
weiblich	BDG	01.12.2019	30.11.2022
weiblich	VBG	01.01.2020	31.12.2022
weiblich	VBG	01.01.2019	31.12.2022
weiblich	VBG	01.07.2019	31.12.2022
weiblich	BDG	18.09.2020	31.12.2022
weiblich	VBG	01.09.2019	31.12.2022
weiblich	MSChG	01.11.2021	12.01.2023
weiblich	BDG	13.01.2019	12.01.2023
männlich	VBG	01.02.2019	31.01.2023
weiblich	VBG	08.02.2019	08.02.2023
weiblich	VBG	01.10.2019	28.02.2023

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Teilzeit nach MSchG, VKG,BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
weiblich	VBG	01.03.2019	28.02.2023
weiblich	VBG	01.03.2019	28.02.2023
männlich	VBG	01.10.2019	31.03.2023
weiblich	BDG	17.04.2019	16.04.2023
weiblich	BDG	11.05.2019	10.05.2023
weiblich	VBG	01.09.2019	31.08.2023
weiblich	VBG	12.03.2020	11.03.2024
weiblich	VBG	04.10.2020	31.03.2024
weiblich	BDG	09.05.2019	08.05.2024
weiblich	MSchG	01.10.2019	18.07.2024
männlich	VBG	01.04.2020	01.09.2024
männlich	VBG	02.03.2020	01.09.2024
weiblich	VBG	01.10.2019	30.09.2024
weiblich	VBG	01.10.2019	30.09.2024
weiblich	MSchG	01.04.2020	02.03.2025
weiblich	MSchG	01.10.2019	20.04.2025
weiblich	MSchG	07.08.2020	06.08.2025
weiblich	VBG	20.06.2020	01.09.2025
weiblich	MSchG	29.03.2021	28.03.2026
weiblich	MSchG	02.11.2020	11.05.2026
weiblich	MSchG	03.05.2021	16.07.2026
weiblich	MSchG	08.10.2021	07.10.2026
weiblich	MSchG	01.10.2021	16.12.2026
weiblich	MSchG	20.05.2022	19.05.2027

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Teilzeit nach MSchG, VKG,BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
männlich	VKG	01.04.2022	15.10.2027
weiblich	MSchG	14.05.2020	13.06.2025
weiblich	VBG	18.11.2021	laufend
weiblich	BDG	01.11.2012	laufend
weiblich	BDG	26.09.2009	laufend
weiblich	VBG	01.07.1993	laufend
weiblich	VBG	01.10.2005	laufend
weiblich	BDG	01.09.2009	laufend
weiblich	BDG	05.09.2018	laufend
weiblich	VBG	20.01.2005	laufend
weiblich	VBG	01.05.2018	laufend
weiblich	VBG	01.12.1999	laufend
weiblich	BDG	01.03.2017	laufend
weiblich	VBG	01.08.2008	laufend
weiblich	VBG	01.01.2005	laufend
weiblich	VBG	01.01.2018	laufend
weiblich	BDG	01.10.2016	laufend
weiblich	VBG	01.10.1994	laufend
weiblich	VBG	01.01.2005	laufend
weiblich	VBG	19.04.1995	laufend
weiblich	BDG	06.09.2019	laufend
weiblich	VBG	01.11.2019	laufend
weiblich	BDG	07.09.2019	laufend
männlich	VBG	01.12.2018	laufend

Geschlecht	Grund (gesetzl. Bestimmung: Teilzeit nach MSChG, VKG,BDG, VBG)	Dauer Beginn-Ende bzw. laufend	
weiblich	VBG	01.04.2020	laufend
weiblich	BDG	01.09.2017	laufend
weiblich	VBG	01.06.2019	laufend
weiblich	VBG	01.04.2019	laufend
weiblich	VBG	01.10.2000	laufend
weiblich	BDG	01.01.2019	laufend
weiblich	BDG	21.06.2019	laufend
weiblich	VBG	01.07.2019	laufend
weiblich	BDG	01.09.2019	laufend
weiblich	BDG	04.10.2018	laufend
weiblich	VBG	01.12.1994	laufend
weiblich	BDG	08.11.2019	laufend
weiblich	BDG	01.10.2010	laufend
männlich	VBG	01.02.2016	laufend
weiblich	VBG	01.08.2013	laufend

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der in Teilzeit beschäftigten Bediensteten betrug 28,47 Wochenstunden.

Die Dienstverrichtung erfolgte sowohl an der Dienststelle als auch im Home-Office. Gemäß geltender Telearbeits-Regelung der BMDW-Zentraleitung besteht für Vollzeitzeitbedienstete die Möglichkeit, an bis zu zwei Tagen die Woche den Dienst regulär in Telearbeit zu verrichten. Bei einer geringeren Anzahl von Arbeitstagen pro Woche reduziert sich dieses Ausmaß im entsprechenden Verhältnis.

Zu den Frage 3 und 4

- *Wurden seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage auch Karenzvertretungen eingestellt?*
 - *Falls ja, in welchem Stundenausmaß und auf welche Dauer?*
 - *Gibt es auch Fälle, in denen die Karenzvertretung nach Ablauf dieser Dauer in den Dienst ihres Ressorts übernommen wurde?*
 - *Falls keine Karenzvertretungen eingestellt wurden, wie wird die Arbeit auf die übrigen Arbeitnehmer aufgeteilt?*
 - *Müssen die übrigen Arbeitnehmer aufgrund des Mehraufwandes Mehrdienstleistungen oder Überstunden verrichten?*
 - *Falls die übrigen Arbeitnehmer aufgrund des Mehraufwandes Mehrdienstleistungen oder Überstunden verrichten müssen, wie viele Mehrdienstleistungen oder Überstunden, sind seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage aufgrund dessen angefallen?*
- *Wurden seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage auch Vertretungen aufgrund von der Inanspruchnahme von Teilzeit eingestellt, weil der Mehraufwand an Stunden nicht anderwärtig gedeckt werden konnte?*
 - *Falls ja, in welchem Stundenausmaß und auf welche Dauer?*
 - *Gibt es auch Fälle, in denen die Vertretung nach Ablauf dieser Dauer in den Dienst ihres Ressorts übernommen wurde?*
 - *Falls keine Teilzeitvertretungen eingestellt wurden, wie wird die Arbeit auf die übrigen Arbeitnehmer aufgeteilt?*
 - *Müssen die übrigen Arbeitnehmer aufgrund des Mehraufwandes Mehrdienstleistungen oder Überstunden verrichten?*
 - *Falls die übrigen Arbeitnehmer aufgrund des Mehraufwandes Mehrdienstleistungen oder Überstunden verrichten müssen, wie viele Mehrdienstleistungen oder Überstunden, sind seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage aufgrund dessen angefallen?*

Grundsätzlich können gemäß § 7 Abs. 2 Z 11 bis 14 der Regelungen für die Planstellenbewirtschaftung gemäß § 44 BHG 2013 des Personalplanes (Anlage IV zum Bundesfinanzgesetz) Vertragsbedienstete für die Dauer der jeweiligen Maßnahme als Ersatzkräfte aufgenommen werden für Bundesbedienstete, die

- sich in einem Karenzurlaub, ausgenommen einem solchen aus Anlass einer Ausgliederungsmaßnahme befinden (Z 11)

- eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979, nach § 20 VBG 1948 in Verbindung mit den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979 oder eine Herabsetzung der Auslastung gemäß §§ 76a, 76b, 76e oder 76f des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes 1961 (RStDG 1961), BGBl. Nr. 305/1961 idgF in Anspruch nehmen (Z 12)
- gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 nicht beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot) (Z 13)
- eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 23 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 10 des Väter-Karenzgesetzes 1989 in Anspruch nehmen (Z 14).

Durch die Aufnahme von Ersatzkräften darf die im Personalplan für die einzelnen Untergliederungen festgesetzte auszahlungswirksame Personalkapazität jedenfalls nicht überschritten werden.

Bei Ersatzkräften für Bedienstete nach § 7 des Personalplanes kann von der Ausschreibungspflicht abgesehen werden (§ 24 Z 1 des Ausschreibungsgesetzes 1989). Werden Ersatzkräfte nach § 24 Z 1 ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen, ist die Dauer ihres Dienstverhältnisses mit höchstens acht Monaten zu begrenzen.

Ist von Dienstgeber und Bedienstetem/Bediensteter gewünscht, dass das Dienstverhältnis verlängert wird da die Abwesenheit der vertretenen Person noch nicht beendet ist bzw. ein/e andere/r Bedienstete/r ersatzweise vertreten werden soll, ist der Verwendungserfolg nach den §§ 74 und 75 zu überprüfen (§ 26 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz).

Auf Grund der gesetzlichen Vorgaben ist eine ersatzweise Verwendung auf maximal fünf Jahre limitiert (§ 4a Abs. 4 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948) und eine Verlängerung darüber hinaus nicht zulässig, andernfalls das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab Erreichen der fünfjährigen Dienstzeit als unbefristetes Dienstverhältnis gilt. Eine IT- unterstützte Aufzeichnung der Vertragsdauer der einzelnen Ersatzkräfte ist nicht vorgesehen.

Die Übernahme der Ersatzkraft in ein unbefristetes Dienstverhältnis ist, sofern eine geeignete freie Planstelle im Ressort zur Verfügung steht, nach Überprüfung des Verwendungserfolges möglich.

Aus personalwirtschaftlicher Sicht ist festzuhalten, dass die Vorgehensweisen zur Abdeckung von Absenzen aufgrund von Karenzen bzw. Inanspruchnahme von Teilzeit wesentlich von der voraussichtlichen Dauer der Absenz und von den Aufgaben und den Schwerpunktsetzungen des Ressorts abhängig sind und es im Einzelfall zu entscheiden ist, ob all-

fällige durch Absenzen bedingte Belastungsspitzen bzw. Personalengpässe durch Mehr- bzw. Überstunden (auch auf freiwilliger Basis), Organisationsänderung, andere Priorisierung der Aufgaben oder durch die Aufnahme von Ersatzkräften ausgeglichen werden können.

Ich ersuche um Verständnis, dass die Beantwortung darüberhinausgehender Detailfragen aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen kann, da diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt

