

**Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher**  
Bundesminister

martin.kocher@bma.gv.at  
+43 1 711 00-0  
Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.433.781

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)11255/J-NR/2022

Wien, am 15. Juli 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Kainz und weitere haben am 14.06.2022 unter der **Nr. 11255/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Karenz und Teilzeit im BMA** gerichtet.

Einleitend möchte ich anmerken, dass es während des abgefragten Zeitraumes mehrere Novellen des Bundesministeriengesetzes gab, die zum Teil erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien bewirkt haben. Da das Bundesministerium für Arbeit (vormals Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend) durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 8/2020, am 29. Jänner 2020 neu gegründet wurde und es durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2021, BGBl. I Nr. 30/2021, am 1. Februar 2021 erneut zu weitreichenden organisatorischen Veränderungen gekommen ist, erfolgt die Beantwortung für den Zeitraum vom 1. Februar 2021 bis zum 14. Juni 2022.

#### **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.*

Die Anzahl jener Bediensteten der Zentralstelle des Bundesministeriums für Arbeit, welche sich im Zeitraum vom 1. Februar 2021 bis 14. Juni 2022 in Karenz befanden, ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Grund	Geschlecht	Anzahl	Dauer
§ 29b VBG	männlich	2 Personen	laufend
	weiblich	3 Personen	laufend
§ 29o VBG § 2 VKG	männlich	1 Person	9 Tage 7 Monate
MSchG	weiblich	5 Personen	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 Home-Office?*

Die Anzahl der sich im Zeitraum vom 1. Februar 2021 bis 14. Juni 2022 in Teilzeit befindlichen Bediensteten der Zentralstelle des Bundesministeriums für Arbeit ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Grund	Geschlecht	Anzahl	Dauer
BDG	männlich	1 Person	laufend
	weiblich	5 Personen	laufend
VBG	männlich	2 Personen	laufend
	weiblich	22 Personen	laufend
MSchG	weiblich	4 Personen	laufend

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der oben angeführten Teilzeitbeschäftigten beträgt 73,2 % (29,3 Wochenstunden).

Gemäß Telearbeitsrichtlinie des Bundesministeriums für Arbeit vom 5. Juli 2021 ist die Anordnung bzw. die Vereinbarung von regelmäßiger oder anlassbezogener Telearbeit auch für Bedienstete mit herabgesetzter Wochendienstzeit möglich.

**Zu den Fragen 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?*

Nein, seit 1. Februar 2021 wurden keine Vertretungen aufgrund von Inanspruchnahme von Teilzeit eingestellt.

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 Bediensteter bzw. Bedienstetem gewünscht, dass das Dienstverhältnis verlängert wird, da die Abwesenheit der vertretenen Person noch nicht beendet ist bzw. eine andere Bedienstete bzw. ein anderer Bediensteter 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 gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab Erreichen der fünfjährigen Dienstzeit als unbefristetes Dienstverhältnis.

Eine IT-unterstützte Aufzeichnung der Vertragsdauer der einzelnen Ersatzkräfte ist nicht vorgesehen. Eine nachträgliche händische Auswertung wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden.

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. Daneben ist es im Einzelfall zu entscheiden, ob allfällige 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.

Dementsprechend ersuche ich um Verständnis, dass die Beantwortung der Fragen zu näheren zahlenmäßigen Angaben zu Mehrdienstleistungen oder Überstunden aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen kann, da diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

