

**Johannes Rauch**  
Bundesminister

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.437.049

Wien, 25.7.2022

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 11239 /J des Abgeordneten Kainz betreffend Karenz und Teilzeit im BMSGPK** wie folgt:

Eingangs wird angemerkt, 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.

**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 nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht darüber, wie viele Mitarbeiter:innen meines Ministeriums eine Karenz nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz bzw. einen Karenzurlaub nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz oder dem Vertragsbedienstetengesetz seit Beginn der Legislaturperiode in Anspruch genommen

haben und zwar getrennt nach Geschlecht und mit Hinweis auf die durchschnittliche Dauer in Kalendertagen:

Gesetzl. Bestimmung für Karenz bzw. KU	Anzahl der Mitarbeiter:innen mit Karenz bzw. KU		Ø Dauer in Kalendertagen	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.
BDG/VBG	9	17	509	418
MSchG	-	40	-	329
VKG	11	-	67	-

### Fragen 2 und 2a:

- *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.*
- *a.) Wie viele Stunden arbeiten die in Teilzeit befindlichen Arbeitnehmer im Durchschnitt pro Woche?*

Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung nach dem Vertragsbedienstetengesetz, dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz bzw. die Herabsetzung der Wochendienstzeit nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz durch Mitarbeiter:innen meines Ministeriums stellt sich seit Beginn der Legislaturperiode wie folgt dar:

Anzahl der Mitarbeiter:innen	Männer	Frauen
Betreuung eines Kindes (MSchG und VKG)	1	27
Betreuung eines Kindes (BDG)	-	8
aus beliebigem Anlass (BDG)	5	52
Teilzeitbeschäftigung (VBG)	17	51
	23	111

Ø Dauer in Kalendertagen	Männer	Frauen
Betreuung eines Kindes (MSchG und VKG)	31	348
Betreuung eines Kindes (BDG)	-	762
aus beliebigem Anlass (BDG)	819	771
Teilzeitbeschäftigung (VBG)	427	523
	495	596

Ø Wochendienstzeit in Stunden	Männer	Frauen
Betreuung eines Kindes (MSchG und VKG)	12	22
Betreuung eines Kindes (BDG)	-	25
aus beliebigem Anlass (BDG)	31	30
Teilzeitbeschäftigung (VBG)	22	26
	24	27

Innerhalb des fraglichen Zeitraumes ist es bei mehreren Personen zu Änderungen bei der gesetzlichen Grundlage für die Teilzeitbeschäftigung bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit gekommen. In diesen Fällen erfolgten Doppelzählungen.

**Frage 2b:** *Wurde bzw. wird der Dienst, der sich in Teilzeit befindlichen Arbeitnehmer, in den Räumlichkeiten ihres Ressorts verrichtet oder im Home-Office?*

Mitarbeiter:innen in Teilzeitbeschäftigung verrichten den Dienst grundsätzlich an der Dienststelle. Im Rahmen der für alle Bediensteten meines Ressorts geltenden Homeoffice-Richtlinie besteht auch für Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, eine Homeoffice-Vereinbarung für maximal 60 % der wöchentlichen Sollarbeitszeit abzuschließen.

**Fragen 3 und 4a bis 4d:**

- *Wurden seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage auch Karenzvertretungen eingestellt?*
  - a.) *Falls ja, in welchem Stundenausmaß und auf welche Dauer?*
  - b.) *Gibt es auch Fälle, in denen die Karenzvertretung nach Ablauf dieser Dauer in den Dienst ihres Ressorts übernommen wurde?*
  - c.) *Falls keine Karenzvertretungen eingestellt wurden, wie wird die Arbeit auf die übrigen Arbeitnehmer aufgeteilt?*
  - d.) *Müssen die übrigen Arbeitnehmer aufgrund des Mehraufwandes Mehrdienstleistungen oder Überstunden verrichten?*
  - e.) *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?*

- a.) Falls ja, in welchem Stundenausmaß und auf welche Dauer?
- b.) Gibt es auch Fälle, in denen die Vertretung nach Ablauf dieser Dauer in den Dienst ihres Ressorts übernommen wurde?
- c.) Falls keine Teilzeitvertretungen eingestellt wurden, wie wird die Arbeit auf die übrigen Arbeitnehmer aufgeteilt?
- d.) Müssen die übrigen Arbeitnehmer aufgrund des Mehraufwandes Mehrdienstleistungen oder Überstunden verrichten?

Grundsätzlich können gemäß § 7 Abs. 2 Z 11 bis 14 der Regelungen für die Planstellenbewirtschaftung gemäß § 44 Bundeshaushaltsgesetzes 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 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG), nach § 20 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) in Verbindung mit den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 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 (MSchG) nicht beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot) (Z 13)
- eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 23 des MSchG 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 - AusG). Werden Ersatzkräfte nach § 24 Z 1 AusG ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen, ist die Dauer ihres Dienstverhältnisses mit höchstens acht Monaten zu begrenzen.

Ist von Dienstgeber und Mitarbeiter:in gewünscht, dass das Dienstverhältnis verlängert wird da die Abwesenheit der vertretenen Person noch nicht beendet ist bzw. eine andere/ein anderer Mitarbeiter:in ersatzweise vertreten werden soll, ist der Verwendungserfolg nach den §§ 74 und 75 AusG zu überprüfen (§ 26 Abs. 2 AusG).

Auf Grund der gesetzlichen Vorgaben ist eine ersatzweise Verwendung auf maximal fünf Jahre limitiert (§ 4a Abs. 4 VBG) 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. Eine nachträgliche händische Auswertung wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden. Ich ersuche daher um Verständnis, dass eine Beantwortung dieser Frage aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen kann.

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 einerseits wesentlich von der voraussichtlichen Dauer der Absenz und andererseits von den Aufgaben und den Schwerpunktsetzungen des Ressorts abhängig sind und es im Einzelfall zu entscheiden ist, 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.

**Frage 4e:** *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?*

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

Mit freundlichen Grüßen

Johannes Rauch



