

 **Bundesministerium**  
Inneres

**Mag. Gerhard Karner**  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.497.155

Wien, am 9. August 2022

Sehr geehrter Herr Präsident!

Der Abgeordnete zum Nationalrat Alois Kainz und weitere Abgeordnete haben am 14. Juni 2022 unter der Nr. **11252/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Karenz und Teilzeit im BMI“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen, wobei eingangs angemerkt wird, dass während des abgefragten Zeitraumes mehrere Novellen des Bundesministeriengesetzes in Kraft traten, die zum Teil erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien bewirkt haben. Die Beantwortung erfolgt auf Grundlage der 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.*

Im angefragten Zeitraum befanden sich 269 Bedienstete in einer Karenz. Nähere Details sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Geschlecht	Grund (Karenz nach MSchG, VKG)	Dauer (bzw laufend)
Männlich: 44	Frühkarenzurlaub nach Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) bzw. Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) sowie Väternkarenz nach dem Vätern-Karenzgesetz (VKG)	Individuell unter Beachtung der gesetzlichen Höchstgrenze von 31 Tagen bei einem Frühkarenzurlaub bzw. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes bei einer Väternkarenz
Weiblich: 138	Karenz nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)	Individuell unter Beachtung der gesetzlichen Höchstgrenze bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes
Männlich: 31	Urlaub unter Entfall der Bezüge nach dem BDG 1979 bzw. VBG	Individuell unter Beachtung der gesetzlichen Höchstgrenze von 10 Jahren
Weiblich: 56		

#### 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.*
  - a. *Wie viele Stunden arbeiten die in Teilzeit befindlichen Arbeitnehmer im Durchschnitt pro Woche?*
  - b. *Wurde bzw. wird der Dienst, der sich in Teilzeit befindlichen Arbeitnehmer, in den Räumlichkeiten ihres Ressorts verrichtet oder im Home-Office?*

Im angefragten Zeitraum befanden sich 366, davon 59 männliche und 307 weibliche Bedienstete in einer Teilzeitbeschäftigung. Eine Auswertung des Grundes sowie der konkreten Dauer kann aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen, da diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Die durchschnittlich herabgesetzte Wochendienstzeit beträgt 26,43 Stunden. Eine Auswertung, ob der Dienst in den Räumlichkeiten meines Ressorts oder im Home-Office verrichtet wurde, kann aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen, da

diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

**Zu den Fragen 3 und 4:**

- *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?*
  - 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?*

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 Bundesbedienstete, die

- sich in einem Karenzurlaub, ausgenommen einem solchen aus Anlass einer Ausgliederungsmaßnahme, befinden (Z 11),
- eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979 bzw. nach § 20 VBG in Verbindung mit §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979 in Anspruch nehmen (Z 12),
- gemäß §§ 3 und 5 MSchG nicht beschäftigt werden dürfen (Beschäftigungsverbot) (Z 13) oder
- eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 23 MSchG oder § 10 VKG in Anspruch nehmen (Z 14),

für die Dauer der jeweiligen Maßnahme als Ersatzkräfte aufgenommen werden.

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 gemäß § 24 Z 1 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) von der Ausschreibungspflicht abgesehen werden. Werden Ersatzkräfte nach § 24 Z 1 leg.cit. ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen, ist die Dauer ihres Dienstverhältnisses mit höchstens acht Monaten zu begrenzen.

Wird vonseiten des Dienstgebers sowie der bzw. des Bediensteten eine Verlängerung gewünscht, weil etwa die Abwesenheit der vertretenen Person noch nicht beendet ist bzw. eine andere Bedienstete oder ein anderer Bediensteter ersatzweise vertreten werden soll, ist gemäß § 26 Abs. 2 iVm §§ 74, 75 AusG der jeweilige Verwendungserfolg zu überprüfen.

Gemäß § 4a Abs. 4 VBG ist eine ersatzweise Verwendung auf maximal fünf Jahre begrenzt 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, weshalb ich um Verständnis ersuche, 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.

Im angefragten Zeitraum wurden 12 Personen als Karenzersatzkräfte im Vollzeitausmaß aufgenommen, wobei vier davon in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeleitet wurden.

Aus personalwirtschaftlicher Sicht ist abschließend festzuhalten, dass die Vorgehensweisen zur Abdeckung von Absenzen aufgrund von Karenzen bzw. Inanspruchnahme von Teilzeit einerseits von der voraussichtlichen Dauer der Absenz und andererseits von den Aufgaben und den Schwerpunktsetzungen des Ressorts abhängig sind und 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.

Ich ersuche um Verständnis, dass die Beantwortung der Fragen zur Aufnahme von Ersatzkräften aufgrund der Inanspruchnahme von Teilzeit sowie zu näheren zahlenmäßigen Angaben zu Mehrdienstleistungen oder Überstunden aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen kann, da diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Gerhard Karner



