

 Bundeskanzleramt

bundeskanzleramt.gv.at

Karl Nehammer
Bundeskanzler

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.433.567

Wien, am 12. August 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Kainz, Kolleginnen und Kollegen haben am 14. Juni 2022 unter der Nr. **11244/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Karenz und Teilzeit im BKA“ an mich gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen 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.

Zu Frage 1:

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 angefragten Daten sind der folgenden Übersicht zu entnehmen:

Abgeschlossene Karenzen				
Geschlecht	Anzahl*	Grundlage	Gesamtdauer (in Monaten)	Durchschnitl. Dauer (in Mona- ten)
weiblich	1	BDG	72,0	72,0
	17	VBG	380,5	22,4
	41	MSchG	529,5	12,9
männlich	1	BDG	9,2	9,2
	16	VBG	87,0	5,4
	10	VKG	47,7	4,8

Laufende Karenzen zum Anfragestichtag				
Geschlecht	Anzahl	Grundlage	Gesamtdauer (in Monaten, bis laufend)*	Durchschnitl. Dauer (in Mona- ten, bis laufend)*
weiblich	1	BDG	59,5	59,5
	15	VBG	329,8	22,0
	9	MSchG	50,1	5,6
männlich	1	BDG	32,6	32,6
	13	VBG	515,9	39,7
	0	VKG	-	-

*Berücksichtigung von Karenzierungszeiträumen bis 14. Juni 2022

Zu den Fragen 2 und 4a:

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?
 - c.) Falls ja, in welchem Stundenausmaß und auf welche Dauer?

Die angefragten Daten ergeben sich aus der nachstehenden Übersicht:

Geschlecht	Anzahl	Abgeschlossene Teilzeitbeschäftigung			
		Grundlage	Gesamtdauer (in Monaten)	Durchschnittl. Dauer (in Monaten)	Durchschnittl. Wochenarbeitszeit (in Stunden)
weiblich	2	BDG	13,3	6,7	27,0
	15	VBG	138,4	9,2	26,7
	7	MSchG	60,4	8,6	24,0
	16	Vertragliche Vereinbarung	183,3	11,5	27,0
männlich	0	BDG	-	-	-
	1	VBG	10,8	10,8	30,0
	0	VKG	-	-	-
	7	Vertragliche Vereinbarung	41,1	5,9	23,6

Laufende Teilzeitbeschäftigung zum Anfragestichtag*		
Anzahl	Grundlage	Durchschnittl. Wochenarbeitszeit (in Stunden)
8	BDG	29,3
23	VBG	27,7
14	MSchG	24,4
33	Vertragliche Vereinbarung	28,4
0	BDG	-
2	VBG	20,0
3	VKG	28,3
8	Vertragliche Vereinbarung	25,6

*Aufgrund der bis zum Stichtag der Anfrage noch laufenden Teilzeitbeschäftigung wird um Verständnis ersucht, dass zur Gesamtdauer bzw. zur durchschnittlichen Dauer der Teilzeitbeschäftigung keine seriöse Aussage getroffen werden kann.

Seit Beginn der Legislaturperiode bis zum Stichtag der Anfrage wurde die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch Bedienstete des Bundeskanzleramtes in einem geringen Ausmaß durch die Aufnahme bzw. Beschäftigung von acht Ersatzkräften abgedeckt, dies

unter Berücksichtigung der zu den zu den Fragen 3. und 4.b. bis e ausgeführten Erwägungen.

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einem aktiven und modernen Personalmanagement und sieht die Möglichkeit zur Telearbeit als festen Bestandteil seiner Betriebskultur. Auf Grundlage der Telearbeits-Richtlinie des Bundeskanzleramtes steht den Bediensteten des Hauses unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der Inanspruchnahme regelmäßiger oder anlassbezogener Telearbeit (zuhause oder an einem anderen Ort außerhalb der Dienststelle) zur Verfügung. Im Rahmen der regelmäßigen Telearbeit können grundsätzlich maximal zwei Tage pro Woche ortsunabhängig gearbeitet werden, bei einer Teilzeitbeschäftigung verringert sich dieses Ausmaß entsprechend dem Beschäftigungsausmaß. Alternativ dazu besteht die Möglichkeit, anlassbezogene Telearbeit im Ausmaß von maximal sechs Arbeitstagen pro Monat, davon maximal zwei Tage pro Woche, in Anspruch zu nehmen.

Zu den Fragen 3 und 4b bis 4e:

3. *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?*
4. *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 anderwältig gedeckt werden konnte?*
 - 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 die Dauer der jeweiligen Maßnahme als Ersatzkräfte für Bundesbedienstete aufgenommen werden, die

- sich in einem Karenzurlaub, ausgenommen einem solchen aus Anlass einer Ausgleiderungsmaßnahme befinden (Z 11);
- eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979, nach § 20 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) 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), BGBI. Nr. 305/1961 idG 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 Ausschreibungs pflicht 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 Bedienstetem bzw. Bediensteter gewünscht, dass das Dienstverhältnis verlängert wird, da die Abwesenheit der vertretenen Person noch nicht beendet ist bzw. eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter 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 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 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 zu näheren zahlenmäßigen Angaben zu Mehrdienstleistungen oder Überstunden aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen können, da diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Karl Nehammer

