

Mag. Norbert Totschnig, MSc
Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft,
Regionen und Wasserwirtschaft

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.438.356

Ihr Zeichen: BKA - PDion
(PDion)11247/J-NR/2022

Wien, 12. August 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Alois Kainz, Kolleginnen und Kollegen haben am 14.06.2022 unter der Nr. **11247/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Karenz und Teilzeit im BMLRT“ 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, zeitliche Überschneidung der Bearbeitung der Anfrage mit dem Inkrafttreten der BMG-Novelle 2022 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.

Die Anzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die sich im Zeitraum vom 23. Oktober 2019 bis zum 14. Juni 2022 in Karenz befanden, ist nachstehender Tabelle zu entnehmen:

Grund (gesetzliche Bestimmung)	Männlich	Weiblich	Durchschnittliche Dauer der Karenz in Tagen
Bildungskarenz gem. § 11 AVRAG	1	5	113,83
Karenzurlaub gem. § 29b VBG	2	9	354,45
Karenzurlaub gem. § 75 BDG	1	3	226
Mütter-/Väterkarenz gem. § 15 MschG/§ 2 VKG	7	30	269,21

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?

Die Anzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die sich im Zeitraum vom 23. Oktober 2019 bis zum 14. Juni 2022 in Teilzeitbeschäftigung befanden, ist nachstehender Tabelle zu entnehmen:

Grund (gesetzliche Bestimmung)	Männlich	Weiblich
Kinderbetreuung gem. § 50b BDG, § 15h MSchG	10	60
Sonstige gem. § 50a BDG	20	124

Von einer Auswertung und Berechnung der durchschnittlichen Dauer von Teilbeschäftigungen wurde aus verwaltungsökonomischen Gründen Abstand genommen.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilbeschäftigten beträgt 66 Prozent einer Vollbeschäftigung.

Unter Home-Office wird der gesamte Bereich des mobilen Arbeitens verstanden (Telearbeits-Vereinbarungen, Telearbeits-Anordnungen und Home-Office). Das Ausmaß von Telearbeit pro Woche soll optimaler Weise eine Dimension erreichen, wodurch im Kontext mit den Anwesenheitstagen an der Dienststelle pro Woche eine überwiegende Nutzung der dienstlichen Infrastruktur an der Dienststelle gegeben und somit rechtfertigbar ist. Dies entspricht bei regelmäßiger Telearbeit einem Ausmaß von Telearbeit von grundsätzlich bis zu 40 Prozent der regelmäßigen Wochendienstzeit (sowohl für Vollzeit als auch für Teilzeit). Bei Vollbeschäftigung wären das 16 Stunden pro Woche, bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Beschäftigungsausmaß weniger.

Zur Frage 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?

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 gemäß § 24 Z 1 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) von der Ausschreibungspflicht abgesehen werden. Werden Ersatzkräfte nach § 24 Z 1 AusG ohne Ausschreibung in den Bundesdienst aufgenommen, ist die Dauer ihres Dienstverhältnisses gemäß § 26 Abs 2 AusG mit höchstens acht Monaten zu begrenzen.

Wird eine Verlängerung des Dienstverhältnisses angestrebt, 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 gemäß § 26 Abs 2 AusG nach den §§ 74 und 75 zu überprüfen. 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. Eine nachträgliche händische Auswertung wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden. Daher wird um Verständnis ersucht, 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 im Wesentlichen von der voraussichtlichen Dauer der Absenz sowie 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.

Darüber hinaus wird um Verständnis ersucht, 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.

Zur Frage 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 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?

Im Anfragezeitraum wurden keine Ersatzkräfte für Teilbeschäftigte aufgenommen. Darüber hinaus wird auf die Ausführungen zu Frage 3 verwiesen.

Mag. Norbert Totschnig, MSc

