

11040/AB
Bundesministerium vom 12.08.2022 zu 11251/J (XXVII. GP)
bmeia.gv.at
 Europäische und internationale
 Angelegenheiten

Mag. Alexander Schallenberg
 Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Wien, am 12. August 2022
 GZ. BMEIA-2022-0.442.762

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Alois Kainz, Kolleginnen und Kollegen haben am 14. Juni 2022 unter der Zl. 11251/J-NR/2022 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Karenz und Teilzeit im BMEIA“ 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:

- *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 Zeitraum vom 23. Oktober 2019 bis 14. Juni 2022 befanden sich insgesamt 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Ressorts in einer Karenz, 74 davon waren weibliche und 41 männliche Bedienstete. Angaben zur Dauer der Karenzierung und zur gesetzlichen

2 von 9

Grundlage und Geschlecht der karenzierten Bediensteten können nachstehender Aufstellung entnommen werden:

Beginn	Ende	Rechtliche Grundlage	Geschlecht
23.10.2019	31.07.2020	29 (1) Vertragsbedienstetengesetz (VBG) 1948	weiblich
04.08.2020	07.06.2021	29 (1) VBG 1948	weiblich
01.03.2022	14.06.2022	15 Mutterschutzgesetz (MSCHG) 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
27.12.2021	26.05.2022	75 (1) Beamten-Dienstrechtsgegesetz (BDG) 1979	männlich
23.10.2019	06.01.2020	29b (1) VBG 1948	männlich
01.01.2020	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
23.10.2019	31.12.2021	17 (2) Diplomatische Akademie-Gesetz (DAK-G) 1996	männlich
23.10.2019	30.09.2021	29b (1) VBG 1948	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
23.10.2019	09.06.2021	29b (1) VBG 1948	weiblich
01.10.2021	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	03.01.2020	29b (1) /1 VBG 1948	weiblich
15.07.2020	31.12.2020	29b (1) VBG 1948	weiblich
21.03.2022	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979	männlich
31.01.2020	31.05.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979 iVm 75a/2 BDG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich
15.08.2020	09.12.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
12.04.2022	13.05.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979	weiblich

3 von 9

06.11.2021	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
01.11.2019	28.11.2019	29o VBG 1948	männlich
01.02.2022	28.02.2022	29b (1) VBG 1948	männlich
01.08.2020	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich
01.01.2021	16.05.2021	§ 2 (1) Väter-Karenzgesetz (VKG) 1989	männlich
02.08.2021	01.09.2021	75d BDG	männlich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
01.01.2021	31.03.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
01.04.2021	14.06.2022	75 (1) BDG 1979	weiblich
23.10.2019	31.12.2019	29b (1) VBG 1948	männlich
01.12.2020	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
17.02.2020	14.06.2022	75 (1) BDG 1979 iVm 75a/2 BDG 1979	männlich
27.02.2020	31.12.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	05.09.2021	29b (1) VBG 1948	weiblich
28.12.2021	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	31.08.2021	75 (1) BDG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29c VBG 1979	männlich
10.12.2019	30.09.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
17.08.2020	18.10.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	12.01.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
30.05.2022	14.06.2022	2 (1) VKG 1989	männlich
13.08.2020	17.01.2021	29b/1 VBG 1948	weiblich
23.10.2019	06.01.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	17/2 DAKG 1996	weiblich
23.10.2019	28.01.2020	29b/1 VBG 1948	weiblich
18.09.2021	14.06.2022	29b/1 VBG 1948	männlich

4 von 9

23.10.2019	03.01.2021	75/1 BDG 1979	männlich
23.10.2019	04.09.2021	29b/1 VBG 1948	weiblich
23.10.2019	30.11.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
19.08.2021	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979 iVm 75a/2 BDG 1979	männlich
01.01.2022	14.06.2022	75 (1) BDG 1979 iVm 75a/2 BDG 1979	weiblich
23.10.2019	28.01.2020	29b (1) VBG 1948	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (2) BDG 1979	männlich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979	weiblich
24.02.2020	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich
23.10.2019	11.01.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	22.05.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
14.04.2020	11.05.2020	29o VBG 1948	männlich
23.10.2019	31.08.2021	29b (1) VBG 1948 iVm 29c/4 VBG 1948	männlich
01.07.2021	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich
22.12.2020	14.10.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29e VBG 1948	weiblich
23.10.2019	30.11.2019	15 MSCHG 1979	weiblich
08.02.2021	12.10.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75c BDG 1979	weiblich
23.10.2019	30.09.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
20.12.2019	28.01.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) iVm § 75a BDG 1979	weiblich
03.05.2021	29.07.2021	29b (1) VBG 1948	weiblich
30.07.2021	29.10.2021	15 MSCHG 1979	weiblich

5 von 9

01.01.2022	14.06.2022	75 (1) BDG 1979	männlich
23.10.2019	15.01.2020	75 (1) BDG 1979	männlich
23.10.2019	28.01.2020	29b (1) VBG 1948	weiblich
02.02.2021	01.04.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	75 (1) BDG 1979 iVm 75a (2) BDG 1979	männlich
10.04.2021	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	31.07.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
16.05.2022	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich
01.07.2021	30.09.2021	29e VBG 1948	weiblich
30.09.2020	30.06.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
01.05.2022	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
06.12.2019	01.10.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
17.06.2020	30.06.2022	2/1 VKG 1989	männlich
23.10.2019	31.10.2021	29b (1) VBG 1948	männlich
23.10.2019	28.01.2020	29b (1) VBG 1948	männlich
02.03.2020	30.06.2020	75 (1) BDG 1979	männlich
23.10.2019	28.04.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
16.09.2021	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
14.06.2021	14.06.2022	11 Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G) 2002	männlich
23.10.2019	30.09.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
04.05.2020	08.05.2020	29o VBG 1948	männlich
02.02.2021	30.06.2021	2 (1) VKG 1989	männlich
23.10.2019	31.03.2022	75 (1) BDG 1979	weiblich
23.10.2019	06.01.2020	29b/1 VBG 1948	männlich
12.10.2021	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich

6 von 9

23.10.2019	31.01.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	31.08.2021	6 (1) BMG 2002	männlich
23.10.2019	31.12.2019	15 MSCHG 1979	weiblich
15.07.2020	28.02.2021	15 MSCHG 1979	weiblich
20.07.2020	25.09.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	weiblich
05.03.2022	14.06.2022	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	01.09.2021	75 (1) BDG 1979 iVm 75a/2 BDG 1979	männlich
23.10.2019	31.08.2021	29b (1) VBG 1948 bzw. 15 MSCHG 1979	weiblich
24.06.2020	23.08.2020	2 (1) VKG 1989	männlich
23.10.2019	29.01.2020	15 MSCHG 1979	weiblich
23.10.2019	15.04.2020	29b (1) VBG 1948	männlich
12.07.2021	10.09.2021	29b (1) VBG 1948	männlich
01.03.2022	14.06.2022	29b (1) VBG 1948	männlich

Zu den Fragen 2 bis 4:

- 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?
- 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?

7 von 9

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?

Im Anfragezeitraum befanden sich 76 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit, 64 davon waren weibliche und 12 männliche Bedienstete. Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit waren überwiegend Betreuungspflichten für Kinder (§ 15h MSCHG 1979) beziehungsweise gesundheitliche Gründe (wie Wiedereingliederungsteilzeit nach § 20c VBG 1948 bzw. § 50f BDG 1979). Sie arbeiteten im Zeitraum von 23. Oktober 2019 bis 14. Juni 2022 im Durchschnitt rund 27 Stunden pro Woche. Im Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) sind beziehungsweise waren als Vertretungen aufgrund von Inanspruchnahme von Teilzeit zwei Personen angestellt, davon eine Person zu 50 Prozent in der Zeit vom 1. Mai bis 12. Juni 2022 und eine weitere Person zu 50 Prozent für die Zeit von 18. Mai 2022 bis voraussichtlich 23. August 2023. Ich ersuche um Verständnis, dass die Beantwortung dieser Frage aus verwaltungsökonomischen Gründen in Textform erfolgt.

Mit Dienstzettel vom 12. März 2020 und Dienstzettel/Runderlass vom 14. Juni 2021 sowie Dienstzettel/Corona-Maßnahmen vom 19. November 2021 wurde über einheitliche Vorgangsweise im Bundesdienst in Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) informiert, die sich an der Vorgabe vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) orientierte. Auf Grund dieser Vorgehensweise war die Verrichtung der Tätigkeiten der sich im Home-Office befindlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Gegebenheiten in Zusammenhang mit der Pandemie abhängig. Grundsätzlich bestand in meinem Ressort im Zeitraum von 23. Oktober 2019 bis 14. Juni 2022 für

Bedienstete der Zentralstelle unabhängig vom Beschäftigungsmaß die Möglichkeit, einen Antrag auf Telearbeit (Home-Office; zwei Arbeitstage pro Woche in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten) zu stellen.

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 Bedienstetem/Bediensteter gewünscht, dass das Dienstverhältnis verlängert wird da die Abwesenheit der vertretenen Person noch nicht beendet ist bzw. ein/e andre/r Bedienstete/r 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 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 einer Ersatzkraft in ein unbefristetes Dienstverhältnis wäre, sofern eine geeignete freie Planstelle im Ressort zur Verfügung steht, nur im Einklang mit den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes (Statut, BGBl.Nr.129/1999, idgF) möglich. Das Statut sieht vor, dass ein Auswahlverfahren (Préalable) gem. § 13 immer durchzuführen ist, wenn von vornherein eine unbefristete Beschäftigung und eine Auslandsverwendung angestrebt würden.

Aus personalwirtschaftlicher Sicht ist festzuhalten, dass die Vorgehensweisen zur Abdeckung von Absenzen aufgrund von Karenzen bzw. Inanspruchnahme von Teilzeit wesentlich 1. von der voraussichtlichen Dauer der Absenz und 2. 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 zahlenmäßige Angaben zu Mehrdienstleistungen oder Überstunden aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht erfolgen können, da diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Mag. Alexander Schallenberg

