

1710/AB
vom 24.06.2020 zu 1706/J (XXVII. GP)
Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

bmbwf.gv.at

+43 1 531 20-0
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.262.913

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 1706/J-NR/2020 betreffend
Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien, die die Abg. Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen
und Kollegen am 24. April 2020 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Einleitend wäre im Hinblick auf den angefragten Zeitraum von 2015 bis 2020 festzuhalten,
dass bedingt durch die zahlreichen Novellen des Bundesministeriengesetzes 1986
mehrfache Kompetenzänderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien
stattgefunden haben (u.a. BGBl. I Nr. 11/2014, BGBl. I Nr. 49/2016, BGBl. I Nr. 164/2017),
sodass eine seriöse Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre nicht gegeben ist. Insofern
beziehen sich die nachstehenden Ausführungen für den Zeitraum ab 2015 auf die in
Belangen der Bildung, Wissenschaft und Forschung zuständig gewesenen
Bundesministerien. Die nachstehenden Darstellungen erfolgen im Rahmen der
Möglichkeiten als auch 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 ist das Beschäftigungsverhältnis Frauen zu Männern in ihrem Ministerium?*

Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Zentralstelle UG 30 und
UG 31) waren zum Stichtag der Anfragestellung 1.035 Personen, davon 665 weiblich und
370 männlich beschäftigt (jeweils in Köpfen).

Zu Frage 2:

- *Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?*

Hinsichtlich der Anzahl der Bediensteten in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung bzw. der Vorgängerministerien wird auf die Frauenförderungspläne, kundgemacht unter BGBl. II Nr. 16/2020, BGBl. II Nr. 316/2017, BGBl. II Nr. 388/2016 und BGBl. II Nr. 387/2015, sowie den Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 (https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/III/III_00193/index.shtml) und den Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 (https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/III/III_00300/index.shtml) hingewiesen.

Zu Fragen 3 und 5:

- *Wie viele Eltern beziehungsweise Personen mit Betreuungspflicht sind in Ihrem Ministerium beschäftigt (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*
- *Wie ist das Verhältnis des Stundenausmaßes dieser Personen im Vergleich zu den Personen ohne Betreuungspflichten?*

In der Zentralstelle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (UG 30 und UG 31) waren zum Stichtag 24. April 2020 insgesamt 92 Bedienstete, davon 89 weiblich und 3 männlich, beschäftigt, die Kinder bis 14 Jahre betreuten und in einem herabgesetzten Stundenausmaß beschäftigt waren (jeweils in Köpfen).

Im Vergleich dazu gab es zum Stichtag 24. April 2020 insgesamt 70 Bedienstete, davon 59 weiblich und 11 männlich, die keine Betreuungspflichten von Kindern (bis 14 Jahre) ausübten und deren Stundenmaß herabgesetzt war (jeweils in Köpfen).

Eine Auswertung von Betreuungspflichten bei anderen Angehörigen- bzw. Personengruppen ist mangels entsprechender Meldeverpflichtung und Evidenzhaltung nicht möglich.

Zu Fragen 4 und 8:

- *Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?*
- *Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?*

Wie bereits einleitend festgehalten, ist bedingt durch zahlreiche Novellen des Bundesministeriengesetzes 1986 und die dadurch gegebenen jeweiligen organisatorischen Zusammensetzungen bzw. Veränderungen eine Ableitung von Tendenzen im historischen Kontext, wie etwa betreffend Anzahl von Personen mit bzw. ohne Betreuungspflichten, für einen rückwirkenden fünfjährigen Zeitraum seriöser Weise nicht möglich. In Anbetracht dessen ist für den Zeitraum von 2015 bis 2020 eine konkrete Vergleichbarkeit in den

angefragten Kategorien nicht gegeben bzw. hätte keinerlei Aussagekraft hinsichtlich Entwicklungen und Tendenzen.

Zu Fragen 6 und 7:

- *Bestehen gewisse "prekäre" Vereinbarungen, wie zum Beispiel Arbeitsverträge, all-in-Verträge oder geringfügig Beschäftigte?*
- *Wenn ja, wie viele Personen (mit und ohne Betreuungspflichten) in Ihrem Ministerium sind davon betroffen (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Das Dienst- und Besoldungsrecht der Bundesbediensteten ist gesetzlich festgelegt und zeichnet sich nicht zuletzt durch einen Bestandschutz aus. So sind Kündigungen von Vertragsbediensteten nur bei Vorliegen trifriger Gründe zulässig. Was befristete Dienstverhältnisse anbelangt, trifft das Gesetz Vorkehrungen, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende Befristungen zu verhindern und lässt diese nur eingeschränkt und in gerechtfertigten Ausnahmefällen zu. Vertretungsdienstverhältnisse dürfen etwa insgesamt eine Höchstdauer von fünf Jahren nicht überschreiten (§ 4a Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948, idgF).

Teilzeitbeschäftigtungen sind im gesetzlichen Rahmen zulässig. Nicht vollbeschäftigte Bedienstete erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Anteil des Monatsgehalts bzw. -entgelts (§§ 12e Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956 idgF, und 21 VBG).

All-in-Abgeltungen sind gesetzlich vor allem für den Bereich der Führungskräfte (z.B. Fixbezüge, Fachexpertinnen und -experten, Abteilungsleitungen u.a.) vorgesehen, für die alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als mit dem Gehalt bzw. Entgelt als mitabgegolten gelten (§§ 30 Abs. 4 und 4a sowie 31 Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956 idgF, bzw. §§ 73 Abs. 3 und 3a VBG, „Opting Out“). Ansonsten bleiben All-in-Vereinbarungen Sonderverträgen für besondere Ausnahmefälle (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ministerbüros) vorbehalten.

Seit dem 1. Jänner 2012 sind unentgeltliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse verboten, um eine Benachteiligung insbesondere von jungen Menschen zu verhindern (§ 36e VBG). Für Verwaltungspraktika beträgt der Ausbildungsbeitrag in den ersten drei Monaten 50% des Einstiegsentgelts einer bzw. eines Vertragsbediensteten, danach 100%. Die Entlohnung entspricht ab diesem Zeitpunkt jener von neu aufgenommenen Vertragsbediensteten in der Ausbildungsphase.

Für Beschäftigungsformen außerhalb von Dienstverhältnissen und damit des Dienstrechts des Bundes (z.B. freie Dienstverträge, Werkverträge) gilt derselbe Schutz wie in der Privatwirtschaft, vor allem im Bereich sozialversicherungsrechtlicher Standards.

Zu Frage 9:

- *Wie viele Personen in Ihrem Ministerium sind in Führungspositionen beschäftigt (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Hinsichtlich der Zahl der Führungspositionen in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (UG 30 und UG 31) zum Stichtag der Anfragestellung wird auf nachfolgende Aufstellung hingewiesen:

Führungspositionen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	
	Anzahl Gesamt (w/m)
Abteilungsleitungen	76 (30/46)
Gruppenleitungen	11 (5/6)
Sektionsleitungsstellvertretungen	2 (0/2)
Sektionsleitungen	6 (3/3)
Generalsekretärin/Generalsekretär	1 (0/1)

Zu Fragen 10 und 11:

- *Welche besonderen Angebote beziehungsweise Unterstützungen gibt es in Ihrem Ministerium für beschäftigte Personen mit Betreuungspflichten (zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie)?*
- *Gibt es diese Angebote beziehungsweise Unterstützungen zur weiteren beruflichen Qualifizierung auch während beziehungsweise nach einer Karenzierung?*

Das Dienstrecht des Bundes enthält zahlreiche Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen:

Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz: Nach diesen beiden Gesetzen steht den Eltern grundsätzlich ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einen späteren Schuleintritt des Kindes zu. Beide Elternteile können Teilzeit in Anspruch nehmen. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme einer Karenz und einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern ist nicht möglich.

Gleitende Dienstzeit („Gleitzeit“): Bei der gleitenden Dienstzeit können die Bundesbediensteten den Beginn und das Ende der täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen. Dabei ist während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festgelegten Blockzeit jedenfalls Dienst zu versehen. Die restlichen Arbeitsstunden sind flexibel innerhalb des zur Verfügung stehenden Gleitzeitrahmens zu leisten.

Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz: Beide Elternteile haben unter den gleichen Voraussetzungen einen individuellen Anspruch auf Karenz. Es bleibt ihnen selbst überlassen zu entscheiden, wie die Karenzzeiten aufgeteilt werden. Die Karenz kann längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch

genommen und zweimal zwischen den Eltern geteilt werden. Die Karenzteile müssen unmittelbar aneinander anschließen. Die gleichzeitige Karenzierung von beiden Elternteilen ist prinzipiell nicht möglich (außer beim erstmaligen Wechsel für einen Monat).

Frühkarenzurlaub („Babymonat“): Väter sowie Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft, können ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter bzw. bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes (bei eingetragenen Partnerschaften und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften zweier Männer) einen Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen. Bedienstete, die ein Kind adoptieren, das noch nicht zwei Jahre alt ist, haben ebenfalls einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Der Beginn und die genaue Dauer – bis zu maximal vier Wochen – können frei gewählt werden.

Pflegefreistellung: Ein Anspruch auf Pflegefreistellung besteht wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (darunter fallen natürlich auch Kinder) („Krankenpflegefreistellung“). Eine Pflegefreistellung in Form der sogenannten „Betreuungsfreistellung“ steht für Kinder zu, wenn die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen ausfällt. Muss das Kind bei einem stationären Spitalsaufenthalt begleitet werden, besteht ebenfalls ein Anspruch auf Pflegefreistellung („Begleitungsfreistellung“), sofern das Kind noch nicht 10 Jahre alt ist. Die Pflegefreistellung steht pro Kalenderjahr höchstens im Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit zu. Für unter 12-jährige Kinder steht eine weitere Woche Pflegefreistellung zu.

Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen: Dieser steht für die Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, oder eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 zu, wenn die Pflege die Arbeitskraft gänzlich beansprucht. Die Dauer ist an sich unbefristet; bei einem behinderten Kind steht der Pflegekarenzurlaub bis längstens zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes zu. Des Weiteren steht ein Pflegekarenzurlaub für die Pflege eines demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1 zu. Die Dauer beträgt mindestens einen Monat und höchstens drei Monate.

Pflegeteilzeit: Zur Pflege u.a. eines pflegebedürftigen behinderten Kindes kann bei Vorliegen gewisser Pflegegeldstufen die regelmäßige Wochendienstzeit eines Elternteils auf Antrag für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes herabgesetzt werden. Eine Pflegeteilzeit ist für den Bundesbediensteten pro Kind nur einmal zulässig. Bei einer

Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung einer Pflegeteilzeit auf Antrag zulässig.

Familienhospizfreistellung: Diese kann für die Sterbegleitung eines (nahen) Angehörigen oder für die Betreuung schwersterkranker Kindern in Anspruch genommen werden. Es gibt die Möglichkeit einer Dienstplanerleichterung, einer Herabsetzung der Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder einer gänzlichen Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge. Die Sterbegleitung ist für die Dauer von drei Monaten mit Verlängerungsmöglichkeit auf insgesamt sechs Monate möglich. Die Betreuung schwersterkranker Kinder kann für fünf Monate beansprucht werden und auf insgesamt neun Monate verlängert werden. Bei einer weiteren notwendigen Therapie kann die Familienhospizfreistellung höchstens zweimal in der Dauer von höchstens neun Monaten beansprucht werden.

Darüber hinaus sind gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993 idGf, für das jeweilige Ressort Frauenförderungspläne zu erlassen, die konkrete Maßnahme – abgestimmt auf die Gegebenheiten und Bedürfnisse des jeweiligen Ressortbereichs – vorsehen, um Benachteiligungen von Frauen hintanzuhalten und spezifische Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch während und nach Karenzierungen – zu treffen.

Zu Fragen 12 und 13:

- *Wurden strategischen Ziele Ihres Ministeriums auf freiwilliger Basis gesetzt, um mehr Frauen von Teilzeitarbeit für Vollzeitarbeit beziehungsweise auch für Führungspositionen zu gewinnen?*
- *Wenn ja, wie sehen diese im Detail aus?*

Einleitend darf insbesondere auf den 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 (https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/III/III_00193/index.shtml) hingewiesen werden, der umfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes informiert.

Der Frauenanteil im gesamten Bundesdienst liegt bei 42,5% (2019). Seit mehr als 20 Jahren steigen die Frauenanteile im gesamten Bundesdienst und in Führungspositionen. Der Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen ist mit 8,5 Prozentpunkten mehr als doppelt so hoch als jener des Frauenanteils im gesamten Bundesdienst (+3,8 Prozentpunkte).

Seit dem Jahr 2012 konnte der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Bundesdienst von 13,3% auf 10,3% reduziert werden. Der Fortschritt wird in einem jährlich erscheinenden Einkommensbericht publiziert und der breiten Öffentlichkeit unter

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/Einkommensbericht_2019.pdf?76a4tp zur Verfügung gestellt.

Auf der Grundlage des verfassungsrechtlichen Bekenntnisses zur Gleichstellung von Mann und Frau, werden von den Ministerien und obersten Organen im Zuge der Budgeterstellung Gleichstellungsziele definiert. In diesen Angaben zur Wirkungsorientierung finden sich auch die strategischen Ziele, Frauen von der Teilzeit- in die Vollzeitarbeit zu bringen bzw. für Führungspositionen zu gewinnen. Weitere Informationen können dem Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2018 entnommen werden, abrufbar unter

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/1910_18_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2018-BF_2.pdf?77txr6.

Es darf an dieser Stelle noch einmal auf den gesetzlich einzurichtenden Frauenförderungsplan hingewiesen werden. Die in § 2 des geltenden Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BGBl. II Nr. 16/2020, vorgesehenen strategische Ziele, wie Bewusstseinsbildung, Chancengleichheit mit Anhebung des Frauenanteils, Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten gleichermaßen durch Frauen und durch Männer werden kontinuierlich umgesetzt. Um Frauen von Teilzeitarbeit in mehr Vollzeitarbeit zu gewinnen, sind Bedienstete vor einer bereits beantragten Herabsetzung der Wochendienstzeit mündlich von der jeweiligen zuständigen Personalabteilung oder Dienststellenleitung insbesondere über die Auswirkungen der Herabsetzung der Dienstzeit auf den Pensionsanspruch zu informieren und über flexible Arbeitszeitmodelle zu beraten.

Im geltenden Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes ein wesentliches strategisches Anliegen. Alle Angebote und Unterstützungen für beschäftigte Personen mit Betreuungspflichten konzentrieren sich auf die Ermöglichung flexibler Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seitens des Dienstgebers wird, unterstützt von den Bestimmungen im geltenden Frauenförderungsplan, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit in allen Arbeitsbereichen angeboten. Bei der Festlegung der Arbeitszeit sowie dienstlicher Termine, hat der Dienstvorgesetzte auf Betreuungspflichten der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Neben den bereits erwähnten und für den gesamten Bundesdienst geltenden Unterstützungsangeboten wird im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung auch im Bereich der Fort- und Weiterbildung besonderes Augenmerk daraufgelegt, Personen mit Betreuungspflichten Fort- und Weiterbildungen zu

ermöglichen, etwa durch Mitnahme der zu betreuenden Kinder und einer Betreuungsmöglichkeit vor Ort während der Fortbildung.

Zu Frage 14:

- *Wie viele Personen beenden das Beschäftigungsverhältnis nach einer Karenzierung wegen einer möglichen Unvereinbarkeit ihrer Beschäftigung mit Familie und Beruf (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt heute zu den wichtigsten Anforderungen an ein modernes Arbeitsleben. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung wurde Ende des Jahres 2014 als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem staatlichen Gütezeichen berufundfamilie des Familienministeriums ausgezeichnet. 2017, im letzten Jahr der Umsetzungsphase des Audit berufundfamilie, erfolgte die Fortsetzung des Projekts in Form eines Re-Auditierungsprozesses. Mit Anfang 2018 wurde das Bundesministerium für weitere drei Jahre mit dem staatlichen Gütezeichen berufundfamilie ausgezeichnet.

Es bestehen gerade im Bundesdienst zahlreiche diesbezügliche Möglichkeiten, um Personen zum Verbleib im Dienststand zu motivieren und gleichzeitig Beruf und Familie optimal zu vereinbaren, wie bereits ausgeführt.

Die Angabe eines Grundes für eine Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses ist weder rechtlich erforderlich, noch statistisch in den elektronischen Personalinformationssystemen zu erfassen.

Zu Frage 15:

- *Wie viele Personen verringern nach einer Karenzierung ihr Stundenausmaß (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?*

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, Väter-Karenzgesetzes (VKG), des Beamten-Dienstrechtsgegesetzes 1979 und des Vertragsbedienstengesetzes 1948 bestehen eine Vielzahl an Möglichkeiten, die regelmäßige Wochendienstzeit aufgrund der Betreuung von Kindern auf Antrag der oder des Bediensteten herabzusetzen. Auf die Herabsetzung der Wochendienstzeit besteht ein gesetzlicher Rechtsanspruch. So hat gemäß (§ 20 VBG iVm) § 50b BDG 1979 eine Bedienstete oder ein Bediensteter einen Rechtsanspruch auf Herabsetzung bis zu Hälften des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes bis zum Schuleintritt des Kindes. Vergleichbare Regelungen befinden sich auch im MSchG bzw. VKG. Diese Möglichkeiten werden vor allem im Anschluss an eine Karenz nach MSchG oftmals in Anspruch genommen.

Ergänzend wird bemerkt, dass die vorstehend genannten diversen möglichen Karenzurlaube im Bundesdienst (mit Rechtsanspruch, ohne Rechtsanspruch) einen mehrmaligen Wechsel des Stundenausmaßes ermöglichen und Aufstellungen nach Verringerungen der Stundenausmaße nach Karenzen mit einem unverhältnismäßig hohen

Aufwand und einer manuellen Durchsicht der Personalakten verbunden wäre (zumal die Frage keinen Zeitraum enthält), sodass hiervon Abstand genommen werden muss.

Wien, 18. Juni 2020

Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

