

1741/AB
Bundesministerium vom 24.06.2020 zu 1704/J (XXVII. GP) bmkoes.gv.at
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

Mag. Werner Kogler
Vizekanzler
Bundesminister für Kunst, Kultur,
öffentlichen Dienst und Sport

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.267.956

Wien, am 24. Juni 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA und weitere Abgeordnete haben am 24. April 2020 unter der Nr. **1704/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Eingangs wird angemerkt, dass es während des abgefragten Zeitraumes von 2015 bis 2020 mehrere Novellen des Bundesministeriengesetzes gab, die zum Teil erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien bewirkt haben, weshalb eine seriöse Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre nicht gegeben ist. 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.

Mein Ressort wurde erstmalig durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2017, BGBl. I Nr. 164/2017, mit 8. Jänner 2018 errichtet. Ich ersuche um Verständnis, dass ein Heranziehen von Daten vor diesem Zeitpunkt nicht möglich ist.

Zu Frage 1:

- *Wie ist das Beschäftigungsverhältnis Frauen zu Männern in Ihrem Ministerium?*

Zum Stichtag 24. April 2020 waren 218 Frauen und 124 Männer in der Zentralstelle meines Ressorts beschäftigt.

Zu Frage 2:

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

Ich ersuche um Verständnis, dass aufgrund der Novellen des Bundesministeriengesetzes im Zeitraum 2015 – 2020 eine seriöse Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre nicht gegeben ist. Ich darf jedoch auf die Frauenförderungspläne sowie Gleichbehandlungsberichte des Bundes verweisen. Der Gleichbehandlungsbericht ist unter dem folgenden Link aufrufbar:
[https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 - Teil 1 und 2.pdf?7c09h7](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/Bundes-Gleichbehandlungsbericht_2018_-Teil_1_und_2.pdf?7c09h7)

Zu den 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?*

Zum Stichtag 24. April 2020 waren 69 Bedienstete mit Betreuungspflichten für betreuungspflichtige Kinder in meinem Ressort beschäftigt, davon 39 weiblich, 30 männlich. Ich ersuche um Verständnis, dass eine weitere Aufschlüsselung im Hinblick auf den für die Erhebung erforderlichen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand nicht erfolgen kann.

Eine Auswertung von Betreuungspflichten gegenüber anderen Angehörigen ist mangels entsprechender Meldepflichten nicht möglich.

Zum Zeitpunkt der Anfrage betrug das durchschnittliche Stundenausmaß der Bediensteten mit Betreuungspflichten 86,58 %, das durchschnittliche Stundenausmaß der Bediensteten ohne Betreuungspflichten hingegen 95,95 %.

Zu den 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?

Ich ersuche um Verständnis, dass aufgrund der Novellen des Bundesministeriengesetzes im Zeitraum 2015 – 2020 eine seriöse Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre nicht gegeben ist.

Zu den 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)?

Im Vergleich zur Privatwirtschaft kann im Bundesdienst nicht von „prekären“ Dienstverhältnissen gesprochen werden.

Das Dienst- und Besoldungsrecht der Bundesbediensteten ist gesetzlich festgelegt und zeichnet sich nicht zuletzt durch einen ausgeprägten Bestandschutz aus. So sind Kündigungen auch im Vertragsbedienstetenbereich nur bei Vorliegen bestimmter 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).

Teilzeitbeschäftigungen sind im gesetzlichen Rahmen zulässig. Nicht vollbeschäftigte Bedienstete erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Anteil des Monatsgehalts bzw. -entgelts (§§ 12e Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956, 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, sowie Parallelbestimmungen). Ansonsten bleiben All-in-Vereinbarungen Sonderverträgen für besondere Ausnahmefälle (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ministerbüros) vorbehalten.

Auch im Bereich der Praktika nimmt der Bund seine Vorbildwirkung ernst und verbietet seit 1. Jänner 2012 unentgeltliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse, um eine Benachteiligung insbesondere von jungen Menschen zu verhindern (§ 36e VBG). Für die Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten steht vielmehr das Institut des Verwaltungspraktikums zur Verfügung. Der Ausbildungsbeitrag beträgt dabei 50 % des Einstiegsentgelts einer bzw. eines Vertragsbediensteten und wird nach drei Monaten auf 100 % angehoben. Die Entlohnung entspricht sodann 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)?*

Zum Zeitpunkt der Anfrage waren 36 Personen in meinem Ministerium in einer Führungsposition beschäftigt, davon 21 Frauen und 15 Männer.

Zu den 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 einem 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-GIBG, BGBI. Nr. 100/1993, für das jeweilige Ressort Frauenförderungspläne zu erlassen, die konkrete Maßnahmen – 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 den Fragen 12 und 13:

- *Wurden strategische 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?*

Es darf insbesondere auf den 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 hingewiesen werden, der umfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes informiert. Er ist unter dem folgenden Link aufrufbar:

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/Bundes-Gleichbehandlungsbericht_2018_-_Teil_1_und_2.pdf?7c09h7

Der Frauenanteil im gesamten Bundesdienst liegt bei 42,5% (2019). In den Berufsgruppen sind die Frauenanteile unterschiedlich verteilt (alle Daten 2019): Verwaltungsdienst 53,0%, Exekutivdienst 18,5%, Richterinnen & Richter und Staatsanwältinnen & Staatsanwälte 54,4%, Lehrpersonen 60,1% und Militärischer Dienst 3,2%. Der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt 36,2% (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).

Als wesentliches Element der Frauenförderung wird – neben dem Controlling des Frauenanteils – auch die Einkommensgerechtigkeit im Bundesdienst einer genauen Analyse unterzogen.

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 zur Verfügung gestellt:

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

Darüber hinaus ist das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport für die Gestaltung der Rahmenbedingungen der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung verantwortlich. 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. Er ist unter dem folgenden Link aufrufbar:

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/191018_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2018-BF_2.pdf?77txr6

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)?*

Die Gründe, warum eine Person ihr Beschäftigungsverhältnis beendet, sind mir grundsätzlich nicht bekannt. Ich möchte jedoch auf meine Ausführungen zu den Fragen 10 und 11 verweisen und die genannte Vielzahl an Möglichkeiten zur optimalen Vereinbarung von Familie und Beruf im Bundesdienst.

Zu Frage 15:

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

Selbstverständlich besteht sowohl nach dem Mutterschutzgesetz als auch nach dem Beamten-Dienstrechtsgegesetz und dem Vertragsbedienstetengesetz die Möglichkeit einer Herabsetzung des Stundenausmaßes im Zusammenhang mit der Betreuung eines Kindes.

Ich ersuche um Verständnis, dass nähere zahlenmäßige Angaben nicht erfolgen können, da keine entsprechenden Aufzeichnungen geführt werden und diesbezügliche Recherchen mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand verbunden wären.

Mag. Werner Kogler

