

1701/AB
vom 04.07.2025 zu 1811/J (XXVIII. GP)
bmi.gv.at

 Bundesministerium
Inneres

Mag. Gerhard Karner
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.439.644

Wien, am 3. Juli 2025

Sehr geehrter Herr Präsident!

Der Abgeordnete zum Nationalrat Michael Schnedlitz hat am 6. Mai 2025 unter der Nr. 1811/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Fehlstunden von Bediensteten und Gehaltszahlungen während Corona-Quarantänen in Ihrem Ressort“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 6:

- *Wie viele Arbeitsstunden wurden in Ihrem Ressort im Zeitraum 2020 bis 2023 aufgrund von Quarantäneanordnungen nicht geleistet? (Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr, Monat, Anzahl der betroffenen Bediensteten und Dienststelle)*
- *Welche konkreten Gründe lagen den jeweiligen Quarantänen zugrunde? (Bitte um Aufschlüsselung nach positiven PCR-Tests, Kontakt Personen, Verdachtsfällen, Reisequarantänen)*
- *Wie hoch sind die gesamten Kosten für bezahlte Arbeitszeit im Zusammenhang mit diesen quarantänebedingten Fehlzeiten? (Bitte um Angaben der Kosten pro Jahr seit dem Jahr 2020)*
- *In wie vielen Fällen kam es während der Quarantäne zu keinerlei Arbeitsleistung?*

- *Wie bewertet Ihr Ressort aus heutiger Sicht die entstandenen Kosten für bezahlte Arbeitszeit ohne entsprechende Gegenleistung im Zusammenhang mit Quarantäneanordnungen?*
- *Kam es zu internen Evaluierungen in Ihrem Ressort betreffend den Umgang mit quarantänebedingten Fehlzeiten?*
 - a. *Wenn ja, bitte um Übermittlung dieser Evaluierungsberichte*

Bei behördlich verhängten Quarantänen oder Verkehrsbeschränkungen von gesunden Personen bzw. Kontaktpersonen ohne Symptome war mit den Bediensteten nach Möglichkeit die Vereinbarung zur Ausübung von Home-Office bzw. Telearbeit zu treffen. Falls aufgrund der zu erfüllenden Aufgaben die Anordnung von Home-Office oder Telearbeit nicht möglich war, konnten den betroffenen Bediensteten andere nicht unmittelbar mit dem Arbeitsplatz verbundene und zur Besorgung im Home-Office geeignete Aufgaben vorübergehend übertragen werden. Erst in letzter Konsequenz – wenn die Ausübung von Home-Office dennoch nicht möglich war – galt die bzw. der betroffene Bedienstete als gerechtfertigt abwesend vom Dienst. Ab dem Vorliegen von Krankheitssymptomen war die Telearbeit jedenfalls einzustellen und die bzw. der Bedienstete galt als krank.

Ein Fernbleiben vom Dienst bedurfte einer Genehmigung bzw. Anweisung durch den Vorgesetzten und konnte nicht eigenmächtig erfolgen. Die Vorgangsweise bei Krankheit oder Unfall nach den dienstrechtlichen Regeln blieb davon unberührt.

Wenn aufgrund von Quarantäne eine Sperre über ein Amtsgebäude verhängt wurde oder kein Zugang zu Teilen des Amtsgebäudes oder zum Arbeitsplatz möglich war, so hatten Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine verhängte Quarantäne bzw. eine Sperre von (Teilen der) Amtsgebäude(n) zu informieren. Die Vorgesetzten entschieden in weiterer Folge, ob es geeignete Ausweichmöglichkeiten gab und war in diesem Fall dort der Dienst zu verrichten. In Abstimmung mit dem Bediensteten konnte zudem die Ausübung von Telearbeit angeordnet werden. Für den Fall, dass keine Ausweichmöglichkeit vorhanden oder Telearbeit nicht möglich war, lag eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst vor.

Bediensteten, die begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes waren oder die schwerwiegende, durch ein ärztliches Attest bestätigte, gesundheitliche Einschränkungen aufwiesen (Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe durch Risikoattest), schwangeren Bediensteten sowie Bediensteten, bei welchen die Kinderbetreuung wegen behördlich angeordneter Maßnahmen entfiel, war die Erbringung der Dienstleistung

vorrangig durch Home-Office bzw. Telearbeit zu ermöglichen. War eine Erbringung im Home-Office bzw. in Telearbeit aufgrund der erfüllenden Aufgaben nicht möglich und konnten auch keine anderen Arbeitsaufgaben übertragen werden, galten diese Bediensteten in letzter Konsequenz ebenfalls als gerechtfertigt abwesend. Bei Bediensteten, denen aufgrund des Ausfalls der Kinderbetreuung eine Dienstverrichtung weder vor Ort noch im Home-Office möglich/zumutbar war, wurde vorab darauf hingewirkt, Zeitguthaben aus Gleitzeit bzw. Mehrdienstleistungen oder gegebenenfalls bestehenden Resturlaub zu konsumieren, allenfalls Pflegefreistellung oder Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Da die Gründe, weshalb Bedienstete während der Corona-Pandemie „gerechtfertigt abwesend vom Dienst“ waren, nicht ausschließlich auf verhängte Quarantänen bzw. Verkehrsbeschränkungen zurückzuführen sind, können mangels einer entsprechenden Auswertungsmöglichkeit und dem somit verbundenen hohen verwaltungsaufwand für ausschließlich aufgrund quarantänebedingter Fehlzeiten ausgefallene Arbeitsstunden keine Zahlen bekannt gegeben werden. Dasselbe gilt für die Gründe der behördlich verhängten Quarantänen.

Gerhard Karner

