

**BUNDESMINISTERIUM FÜR  
GESUNDHEIT UND FRAUEN**

Bundeskanzleramt

Sektion III

Organisationseinheit: BMGF - I/B/6 (Gesundheitsberufe,  
Fremdlegistik)  
Sachbearbeiter/in: Mag. Alexandra Lust  
E-Mail: alexandra.lust@bmgf.gv.at  
Telefon: +43 (1) 71100-41664166  
Fax: +43 (01) 71100-41654165  
Geschäftszahl: BMGF-91800/0018-I/B/6/2004  
Datum: 12.10.2004

**Betreff: Dienstrechts-Novelle 2004**

Zu dem im Betreff genannten Entwurf erlaubt sich das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen folgende Stellungnahme abzugeben:

**Zu Artikel 1 Z 2 (§ 36a BDG):**

Grundsätzlich wird die gesetzliche Regelung von **Telearbeit** (die an die Zustimmung der/des Bediensteten gebunden wird) begrüßt. Die damit mögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes birgt gerade für Frauen mit Betreuungspflichten Chancen.

Allerdings wird kritisch angemerkt, dass nicht ausreichend klargestellt ist, was von der Verpflichtung der Bediensteten, „**die für die Wahrung der Datensicherheit, Amtsverschwiegenheit und anderer Geheimhaltungspflichten erforderlichen Vorkehrungen zu treffen**“ (§ 36a Abs. 1 Z 3), umfasst ist. Zur Absicherung der betroffenen Bediensteten erscheint es dringend geboten, entsprechende Kriterien – in den Erläuterungen oder in zu erlassenden Richtlinien - festzulegen, um zu vermeiden, dass jedes diesbezügliche Risiko auf die Bediensteten abgewälzt wird.

Aber auch die Verpflichtung des Bundes, die für die Verrichtung von Telearbeit **erforderliche technische Ausstattung sowie die dafür notwendigen Arbeitsmittel** zur Verfügung zu stellen (§ 36a Abs. 5), bedarf aus ho. Sicht einer weiteren Ausführung zumindest in den Erläuterungen:

Dabei geht es insbesondere um die Frage, wer die Kosten notwendiger Telefonate sowie notwendiger Zeiten im Internet trägt. Da unter „erforderlicher technischer Ausstattung“ im gebräuchlichen Sinn nur das Telefon selbst und die Telefonleitung bzw. der Computer und der e-mail/Internet Anschluss zu verstehen ist und die angefallenen Telefon- und Internettarife auch nicht unter „notwendiges Arbeitsmittel“ im gebräuchlichen Sinne zu subsumieren ist, wäre

eine ausdrückliche Klarstellung, dass die Kosten notwendiger Telefonate und Zeiten im Internet nicht vom Bediensteten zu tragen sind, unbedingt notwendig.

#### **Zu Artikel 1 Z 30 (§ 231b BDG):**

Die in der gegenständlichen Novelle vorgenommene Änderung des § 231b BDG, die eine Anpassung an das Universitätsgesetz 2002 beinhaltet, gegen die aus ho. Sicht selbstverständlich kein Einwand erhoben wird, darf zum Anlass für eine Überprüfung dieser Regelung im Hinblick auf die **Kompatibilität mit dem Berufsrecht** der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, der medizinisch-technischen Dienste und der Hebammen genommen werden:

Beispielsweise erscheint die Regelung des § 231b Z 5 BDG, „wonach ein Zeugnis über eine Weiterbildung nach § 64 GuKG einem Zeugnis über eine entsprechende Sonderausbildung nach § 38 HebG gleichzuhalten ist“, aus berufsrechtlicher Sicht nicht nachvollziehbar, zumal Hebammen gar nicht zu Weiterbildungen gemäß GuKG zugelassen werden.

Für eine rechtliche Abklärung darf daher angeregt werden, im Rahmen eines Gesprächs auf Beamtenebene eine Akkordierung der dienstrechtlichen Regelung des § 231b BDG mit dem Berufsrecht der betroffenen Gesundheitsberufe und allenfalls erforderliche Adaptierungen vorzunehmen.

#### **Zu Artikel 9 Z 16 und 17 (§§ 58 und 59 LF-DG):**

Die Streichungen der Regelungen betreffend das **Nachtarbeitsverbot und das Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen** im Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz erfolgen mit dem Hinweis, dass die „Gleichbehandlungs-Richtlinie der EU“ dies erfordern würde.

Die Erläuterungen enthalten keine genaue Zitierung der angesprochenen Richtlinie, aber es kann davon ausgegangen werden, dass in diesem Fall die Richtlinie 2002/73/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen gemeint ist.

Hiezu ist festzuhalten, dass diese Richtlinie keinesfalls eine Gleichbehandlung zum Nachteil von Frauen fordert, sondern z.B. im Punkt 15 der Präambel ausdrücklich festhält, dass das Diskriminierungsverbot nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegensteht, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen eines Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen.

Frauen nehmen nach wie vor sowohl einen Großteil der Kinderbetreuungspflichten als auch der Haushaltspflichten wahr. Die Wegfall des Nachtarbeits- sowie Sonn- und Feiertagsarbeitsverbots für Frauen würde zwar zu einer Gleichstellung hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung führen, aber - ohne Berücksichtigung von Kinderbetreuungspflichten - zum Preis einer faktischen Mehrbelastung. Eine geschlechtsneutrale Regelung muss diesem Umstand daher Rechnung tragen, um nicht neuerlich diskriminierend zu wirken.

Aus frauenpolitischer Sicht müsste daher insbesondere der Wegfall des Nachtarbeitsverbots zumindest **entsprechend § 12c Z 2 Arbeitszeitgesetz** dahingehend eingeschränkt werden, dass **Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr** auf Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers einer Nachtarbeit entgegenstehen. Lediglich die bereits derzeit geltenden Ausnahmen nach § 58 Abs. 2 des LF-DG sollten es dem Dienstgeber/der Dienstgeberin erlauben, auch in solchen Fällen vorübergehende Nachtarbeit zu verlangen.

Ebenso hätte auch der Wegfall der bestehenden Regelung bezüglich Sonn- und Feiertage und den sonstigen eigens aufgezählten Tagen mit der Einschränkung zu erfolgen, dass Betreuungspflichten gegenüber Kindern bis zum vollendeten 12. Lebensjahr auf Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers einer Beschäftigung zu diesen Zeiten entgegenstehen. Lediglich der Einsatz für die *bereits in der derzeit geltenden Bestimmung des § 59 LF-DG vorgesehen* Arbeiten sollte auch in diesen Fällen möglich sein.

Abschließend darf im Hinblick auf die **sprachliche Gleichbehandlung** bemerkt werden, dass bei Novellen zu Gesetzen, die noch nicht geschlechtergerecht formuliert sind, die Generalklausel nur eine Notlösung darstellt. Es ist daher darauf zu achten, dass in den novellierten Gesetzen zumindest eine Generalklausel aufgenommen wird (soweit dies noch nicht der Fall ist) und die Materialien zu dieser Novelle geschlechtergerecht formuliert werden, um zu verdeutlichen, dass die geschlechtergerechte Sprache ein tatsächliches Anliegen ist. Um entsprechende Berücksichtigung bei der Erstellung der Regierungsvorlage *darf ersucht werden*.

25 Kopien dieser Stellungnahme werden an das Präsidium des Nationalrats und zusätzlich in elektronischer Form an [begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at) übermittelt.

Für die Bundesministerin:  
Dr. Gerhard Aigner

Beilage: 0

Elektronisch gefertigt