

Arbeitsrecht

REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

1010 Wien, den 5.4.1995

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 57

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Hans Binder

Klappet: 6100

Zl. 52.015/15-2/95

25

An das
 Präsidium des
 Nationalrates
 Parlament
 1010 Wien

H. Jajek

Gesetzesentwurf	
Zl.	37 - GE/1995
Datum	13.4.1995
Verteilt	13.4.95 U

Betrifft: Entwurf eines Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem die Arbeitszeit des Pflegepersonals in Krankenanstalten geregelt (Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz - Pflege-AZG) und das Arbeitszeitgesetz geändert wird, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 24.5.1995 festgesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

Anlage zu Zl. 52.015/15-2/95

E n t w u r f

Bundesgesetz, mit dem die Arbeitszeit des Pflegepersonals in Krankenanstalten geregelt (Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz - Pflege-AZG) und das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Artikel I

Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz

Abschnitt 1

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer, die in Krankenanstalten gemäß § 2 Abs. 1 und Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 2 lit a und c des Krankenanstaltengesetzes, BGBl. Nr. 1/1957, als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig oder sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes unumgänglich notwendig sind.

(2) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für

1. Ärzte und
2. leitende Bedienstete, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

Abschnitt 2

Arbeitszeit

Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende;
2. Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
3. Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Werden Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, dürfen die einzelnen Beschäftigungen zusammen die Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

Festsetzung der Arbeitszeit

§ 3. (Verfassungsbestimmung) Die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der Tagesarbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat in Betrieben, in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, mit Zustimmung mit der Personalvertretung zu erfolgen.

Normalarbeitszeit

§ 4. (1) Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit Abs. 2 oder § 5 nicht anderes bestimmen.

(2) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden zulassen, wenn die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von höchstens sechs Wochen im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf in diesem Fall zwölf Stunden zuzüglich einer Stunde für die Dienstübergabe nicht überschreiten.

Verlängerte Dienste mit Ruhemöglichkeiten

§ 5. (1) Durch Kollektivvertrag kann für einzelne Betriebe oder Betriebsabteilungen die Arbeitszeit bis auf 24 Stunden zuzüglich einer Stunde für die Dienstübergabe verlängert werden, wenn

1. für den Arbeitnehmer mindestens während der Hälfte der Arbeitszeit entsprechende Erholungsmöglichkeiten bestehen,
2. durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten festgestellt wurde, daß wegen der besonderen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet wird als bei Ausübung der selben Tätigkeit im Rahmen einer

Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2, bei der das höchstzulässige Überstundenausmaß angeordnet wurde und
3. dies aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt notwendig ist.

Der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung zur Regelung ermächtigen.

(2) Verlängerte Dienste gemäß Abs. 1 dürfen nach dem 31. Dezember 2003 nicht mehr geleistet werden. Regelungen in Kollektivverträgen gemäß Abs. 1 treten mit Ablauf dieses Tages außer Kraft.

Überstundenarbeit

§ 6. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(2) (Verfassungsbestimmung) Bei verlängerten Diensten gemäß § 5 hat der Kollektivvertrag festzulegen, wann Überstundenarbeit vorliegt. Überstundenarbeit liegt jedenfalls vor, wenn die Wochenarbeitszeit 50 Stunden übersteigt.

(3) Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(4) Für Überstundenarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 vH.

Ausmaß der Überstunden

§ 7. (1) Die Arbeitszeit kann über die nach § 4 zulässige Dauer um höchstens fünf Überstunden pro Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahrs verlängert werden. Insgesamt sind wöchentlich jedoch nicht mehr als zehn Überstunden zulässig.

(2) Durch Kollektivvertrag können bis zu zehn weitere Überstunden pro Woche zugelassen werden. Der Kollektivvertrag hat festzusetzen, in wievielen Wochen pro Kalenderjahr mehr als zehn Überstunden zulässig sind.

Höchstgrenze der Arbeitszeit

§ 8. (1) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden nicht überschreiten:

1. 13 Stunden bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2;
2. 25 Stunden bei verlängerten Diensten gemäß § 5 und
3. zehn Stunden in den übrigen Fällen.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden nicht überschreiten:

1. 60 Stunden bei verlängerten Diensten gemäß § 5 und Zulassung von Überstunden gemäß § 7 Abs. 2 und
2. 50 Stunden in den übrigen Fällen.

(3) Ab 1. Jänner 2004 darf die Wochenarbeitszeit einschließlich der Überstunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von drei Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

Mindestarbeitszeit

§ 9. (Verfassungsbestimmung) (1) Die Tagesarbeitszeit hat mindestens sechs Stunden, für Teilzeitbeschäftigte vier Stunden zu betragen, soweit durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, mit Zustimmung der Personalvertretung nicht anderes bestimmt wird.

(2) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzlichen Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

Abschnitt 3

Ruhepausen und Ruhezeiten

Ruhepausen

§ 10. (1) Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von 30 Minuten zu unterbrechen.

(2) Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als zwölf Stunden, so ist die Arbeitszeit durch zwei Ruhepausen von 30 Minuten zu unterbrechen.

(3) (Verfassungsbestimmung) Ruhepausen sind zu bezahlen.

Ruhezeit

§ 11. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(2) Bei verlängerten Diensten gemäß § 5 verlängert sich das Mindestausmaß der täglichen Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das die Tagesarbeitszeit 13 Stunden übersteigt.

(3) Durch Kollektivvertrag kann zugelassen werden, daß die Ruhezeit gemäß Abs. 1 nur zehn Stunden beträgt.

Abschnitt 4

Ausnahmen

Außergewöhnliche Fälle

§ 12. (1) In außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5 und 7 bis 11 keine Anwendung, wenn

1. die Betreuung von Patienten nicht unterbrochen werden kann
oder

2. eine sofortige Betreuung von Patienten unbedingt erforderlich wird

und durch andere organisatorische Maßnahmen nicht Abhilfe geschaffen werden kann.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vornahme von Arbeiten aufgrund des Abs. 1 ehestens, längstens jedoch binnen 4 Tagen nach Beginn der Arbeiten dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen. Die Anzeige hat die Gründe der Arbeitszeitverlängerung sowie die Anzahl der zur Mehrarbeit herangezogenen Arbeitnehmer zu enthalten. Die Aufgabe der Mitteilung bei der Post gilt als Erstattung der Anzeige.

(3) Anzeigen gemäß Abs. 2 sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

Ausnahmen bei gefährlichen Arbeiten

§ 13. Für Arbeitnehmer, die bei Arbeiten beschäftigt werden, die mit einer besonderen Gefährdung der Gesundheit verbunden sind, kann durch Verordnung eine kürzere als die nach den §§ 4, 5, 7 und 8 zulässige Dauer der Arbeitszeit oder die Einhaltung längerer Ruhepausen oder Ruhezeiten als in den §§ 10 und 11 vorgesehen, angeordnet werden.

Ausnahmen im öffentlichen Interesse

§ 14. Wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände erfordert, können durch Verordnung Ausnahmen von den Bestimmungen der §§ 3 bis 5 und 7 bis 11 zugelassen oder abweichende Regelungen hinsichtlich der Dauer der Ruhepausen getroffen werden.

Abschnitt 5

Sonstige Vorschriften

Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder mit Zustimmung der Personalvertretung

§ 15. Soweit in diesem Bundesgesetz der Kollektivvertrag zu abweichenden Regelungen ermächtigt wird, können solche Regelungen in

Betrieben, für die infolge Fehlens einer kollektivvertragfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann,

1. durch Betriebsvereinbarung oder
2. in Betrieben, in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, mit Zustimmung der Personalvertretung getroffen werden.

Auflagepflicht

§ 16. Der Arbeitgeber hat in der Krankenanstalt an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen.

Aushangpflicht

§ 17. Der Arbeitgeber hat in jeder Organisationseinheit an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle einen Aushang über die Diensterteilung gut sichtbar anzubringen.

Aufzeichnungspflicht

§ 18. (1) Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Krankenanstalt Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.

(2) Ist vereinbart, daß die Arbeitnehmer die Aufzeichnungen selbst zu führen haben, hat der Arbeitgeber die ordnungsgemäße Führung zu überwachen.

Strafbestimmungen

- § 19. Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte, die
1. Arbeitnehmer über die Grenzen gemäß § 2 Abs. 2 oder § 8 hinaus beschäftigen,
 2. Arbeitnehmer mit gemäß § 6 Abs. 3 oder § 7 unzulässiger Überstundenarbeit beschäftigen,
 3. Ruhepausen gemäß § 10 nicht gewähren,

- 8 -

4. die Ruhezeit gemäß § 11 nicht gewähren,
 5. die Meldepflicht gemäß § 12 Abs. 2, die Auflagepflicht gemäß § 16, die Aushangpflicht gemäß § 17 oder die Aufzeichnungspflicht gemäß § 18 verletzen, oder
 6. Verordnungen gemäß § 13 oder § 14 nicht einhalten,
- sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 10000 S bis 30000 S, im Wiederholungsfall von 20000 S bis 60000 S zu bestrafen.

Abschnitt 6

Schlußbestimmungen

Weitergelten von Regelungen

§ 20. Soweit Kollektivverträge, Dienstordnungen oder Betriebsvereinbarungen für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen oder in Krankenanstalten günstigere Regelungen bestehen, werden diese durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Verweisungen

§ 21. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 22. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des § 12 Abs. 3 der Bundesminister für Finanzen
2. hinsichtlich der übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit und Soziales, für Arbeitnehmer, die in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen, im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler.

Artikel II

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr., wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 2 Z 10 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 11 angefügt:

„11. Arbeitnehmer, die unter das Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. XXXXX, fallen.“

2. In § 9 Abs. 2 wird das Zitat „ , 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19 (Krankenanstalten und Kuranstalten)“ durch das Zitat „und 18 Abs. 2 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs)“ ersetzt.

3. In § 9 Abs. 3 wird das Zitat „ , 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs) und 19 (Krankenanstalten und Kuranstalten)“ durch das Zitat „und 18 Abs. 3 (Betriebe des öffentlichen Verkehrs)“ ersetzt.

4. § 19 entfällt.

5. In § 20 Abs. 1 entfällt das Zitat „ , 19“.

6. In § 23 lautet das Zitat „§§ 3, 4, 9, 11, 12, 14 bis 16 und 18“.

7. In § 27 Abs. 1 lautet das Zitat „§ 4 Abs. 4, § 5 Abs. 2, § 7 Abs. 5, § 11 Abs. 5, § 12 Abs. 2 und 4, § 14 Abs. 4 und § 16 Abs. 5“.

8. In § 28 Abs. 1 Z 1 und 2 entfällt jeweils das Zitat „ , § 19 Abs. 2“.

9. § 28 Abs. 1 Z 7 lautet:

„7. Bescheide gemäß § 4 Abs. 4, § 5 Abs. 2, § 7 Abs. 5, § 11 Abs. 5 oder 6 oder § 12 Abs. 2 oder 4 nicht einhalten.“

10. In § 29 Abs. 2 wird das Zitat „ , § 18 Abs. 2 bis 4 und § 19 Abs. 2“ durch das Zitat „ , und § 18 Abs. 2 bis 4“ ersetzt.

11. In § 32 b lautet das Zitat „ §§ 5 Abs. 2, 14 Abs. 4 und 16 Abs. 5“.

12. Nach § 33 Abs. 1 f wird folgender Abs. 1 g eingefügt:

(1 g) § 1 Abs. 2 Z 10 und 11, § 9 Abs. 2 und 3, § 20 Abs. 1, § 23, § 27 Abs. 2, § 28 Abs. 1 Z 1, 2 und 7, § 29 Abs. 2 und § 32 b, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit in Kraft. Mit diesem Tag tritt auch § 19 außer Kraft.“

V o r b l a t t

Problem:

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für Arbeitnehmer in Krankenanstalten von privaten Rechtsträgern werden vielfach als zu eng angesehen. Für Krankenanstalten von Gebietskörperschaften bestehen bisher keine gesetzlichen Regelungen.

Ziel:

Schaffung von einheitlichen praktikablen Arbeitszeitregelungen für alle Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger unter Berücksichtigung des Arbeitnehmerschutzes, des Patientenwohls und der Interessen der Spitalerhalter. Stufenweise Reduzierung der Dienstzeiten.

Inhalt:

Begrenzung der Normalarbeitszeit und der Höchstarbeitszeit. Durchrechnung der Normalarbeitszeit und - vorübergehend - Zulassung von verlängerten Diensten mit Ruhemöglichkeiten. Längere Ruhezeiten und Ruhepausen als Ausgleich für verlängerte Dienste.

Kosten:

EU-Konformität:

Bei Verwirklichung des Entwurfes ist EU-Konformität ab 1. Jänner 2004 gegeben.

A l l g e m e i n e r T e i l

Die derzeitige Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts für Arbeitnehmer in Krankenanstalten ist höchst unbefriedigend. Für private Rechtsträger von Krankenanstalten (z.B. Sozialversicherungsträger, Orden etc.) gilt das Arbeitszeitgesetz. Obwohl § 19 AZG weitgehende Sonderregelungen für Krankenanstalten vorsieht, werden auch diese Grenzen vielfach als zu eng empfunden. Für Krankenanstalten von Gebietskörperschaften gelten hingegen keine gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzungen.

Im Bereich der Steiermärkischen KrankenanstaltengesmbH arbeiten neben Arbeitnehmern, für die die Arbeitszeitgrenzen des AZG gelten, andere Arbeitnehmer, die in einem Dienstverhältnis zum Land stehen und deren Arbeitszeit daher nicht gesetzlich begrenzt ist.

Der Entwurf nimmt daher Arbeitnehmer in Krankenanstalten (mit Ausnahme der Ärzte, deren Arbeitszeitrecht in einem eigenen Entwurf enthalten ist) aus dem AZG aus und sieht einheitliche Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer in Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger vor.

Die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (93/104/EG), ABl. EG Nr. L 307 S. 18, fordert eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ab Herbst 1996 auch für Ärzte in allen Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger (Art. 6). Da derzeit zu wenig ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen und die durchgehende Betreuung der Patienten uneingeschränkt gewährleistet sein muß, ist eine rechtzeitige Erfüllung der Richtlinie in diesem Bereich nicht möglich. Der Entwurf sieht jedoch eine EU-konforme Regelung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ab dem Jahr 2004 vor.

Der Entwurf orientiert sich weitgehend an den bestehenden Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Krankenanstalten gemäß § 19 AZG und an der Regelung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 8 AZG. Zusätzlich werden die in vielen Krankenanstalten 24-

Stunden-Dienste bis Ende 2003 noch zugelassen, um unüberwindbare organisatorische Probleme zu vermeiden.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16 sowie Art. 21 Abs. 2 B-VG. Zur Regelung der Arbeitszeit für Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände ist festzuhalten, daß auf diesem Gebiet den Ländern gem. Art. 21 Abs. 2 B-VG nur eine Kompetenz für Bedienstete zukommt, die nicht in Betrieben beschäftigt sind. Die Länder haben also keine Gesetzgebungskompetenz in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete, die in Betrieben tätig sind. Diese Kompetenz steht ausschließlich dem Bund zu. Hierbei ist es ohne Belang, ob es sich um öffentlich-rechtliche Bedienstete oder um Vertragsbedienstete handelt (VfSlg 8830).

B e s o n d e r e r T e i l

Zu Artikel I (Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz):

Zu § 1:

Krankenanstalten gemäß § 2 Abs. 1 KAG sind

1. Allgemeine Krankenanstalten,
2. Sonderkrankenanstalten,
3. Heime für Genesende, die ärztlicher Betreuung und besonderer Wartung bedürfen,
4. Pflegeanstalten für chronisch Kranke, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,
5. Gebäranstalten und Entbindungsheime,
6. Sanatorien und
7. selbständige Ambulatorien (Röntgeninstitute, Zahnambulatorien und ähnliche Einrichtungen).

Darüber hinaus gilt der Entwurf auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmern in folgenden Einrichtungen, die gemäß § 2 Abs. 2 KAG nicht als Krankenanstalten gelten:

1. Anstalten, die für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhnungsbedürftiger Rechtsbrecher bestimmt sind, sowie

Krankenabteilungen in Justizanstalten (§ 2 Abs. 2 lit. a KAG)
und

2. Kuranstalten (§ 2 Abs. 2 lit. c KAG).

Angehörige von Gesundheitsberufen sind - neben den Ärzten - der Krankenpflegefachdienst, der medizinisch-technische Dienst sowie der Sanitätshilfsdienst. Welche Arbeitnehmer sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes unumgänglich notwendig sind, ist auch am Zweck des Gesetzes zu messen, eine kontinuierliche Patientenbetreuung zu sichern.

Die Definition der leitenden Bediensteten (Abs. 2) entspricht § 2 Abs. 1 Z 8 AZG und § 1 Abs. 2 Z 5 ARG. In der Regel wird die Leitung des Pflegedienstes unter diese Bestimmung fallen.

Zu § 2:

Nach Abs. 1 Z 1 gelten alle Dienstzeiten inklusive aller Bereitschaftsdienste in der Krankenanstalt zur Gänze als Arbeitszeit. Unter dem Dienstantritt wird die Aufnahme der vereinbarten Tätigkeit verstanden. Durch Abs. 1 Z 2 und 3 wird klargestellt, daß alle Arbeitszeiten innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden bzw. innerhalb des Zeitraumes von Montag bis Sonntag für die Berechnung der Tagesarbeitszeit bzw. der Wochenarbeitszeit zusammenzurechnen sind.

Abs. 2 erfaßt Arbeitnehmer, die in mehreren Krankenanstalten beschäftigt sind. Eine Zusammenrechnung erfolgt lediglich hinsichtlich der Höchstgrenzen der Arbeitszeit.

Zu § 3:

Die generelle Festsetzung der Arbeitszeiteinteilung ist für betriebsratspflichtige Betriebe bereits nach § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG Gegenstand einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung. Eine Regelung ist daher für diesen Bereich nicht erforderlich.

Diese Bestimmung ist verfassungsändernd, da die Festlegung der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung dem Arbeitsvertragsrecht

zuzuordnen ist und daher keine umfassende Kompetenz des Bundes (auch für Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände) besteht.

Zu § 4:

Die Regelung des Abs. 1 entspricht § 3 Abs. 1 AZG. Abweichungen sind nur bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß Abs. 2 und (bis Ende 1993) bei verlängerten Diensten gemäß § 5 zulässig.

Die Möglichkeit zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit ist gemäß Abs. 2 mehrfach begrenzt:

- a) Es ist eine Zulassung durch Kollektivvertrag oder - in den Fällen des § 15 - durch Betriebsvereinbarung bzw. mit Zustimmung der Personalvertretung notwendig.
- b) Die Normalarbeitszeit darf an den einzelnen Tagen 12 Stunden nicht überschreiten. Eine weitere Normalarbeitsstunde ist ausschließlich für die Dienstübergabe, nicht jedoch für Betreuungs- oder Verwaltungsarbeiten zulässig.
- c) Der Durchrechnungszeitraum ist mit sechs Wochen begrenzt.
- d) Die Normalarbeitszeit darf in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 50 Stunden betragen.
- e) Die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraumes nicht mehr als 40 Stunden betragen.

Zu § 5:

In manchen Krankenanstalten sind 24-Stunden-Dienste insbesondere aus organisatorischen Gründen noch notwendig. Derartige Dienste können bis Ende 2003 durch Kollektivvertrag und in den Fällen des § 15 durch Betriebsvereinbarung bzw. mit Zustimmung der Personalvertretung noch zugelassen werden.

Verlängerte Dienste sind ausschließlich bei entsprechenden Ruhemöglichkeiten während der Arbeitszeit zulässig. Diese können nur dann einen Ausgleich für die Belastung durch 24-Stunden-Dienste bringen, wenn dem Arbeitnehmer ein Bett in einem Dienstzimmer zur Verfügung steht. Gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 sind verlängerte Dienste zur Gänze Arbeitszeit.

Die Feststellung der nicht stärkeren gesundheitlichen Belastung durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten wird in der Regel nicht für alle dem einzelnen Kollektivvertrag unterworfenen Krankenanstalten oder für alle Abteilungen einer Krankenanstalt möglich sein. Bei einem umfassenden Geltungsbereich eines Kollektivvertrages ist es daher notwendig, daß die endgültige Zulassung durch Betriebsvereinbarung erfolgt und auch das arbeitsmedizinische Gutachten eine Voraussetzung für die Betriebsvereinbarung ist.

Eine absolute Gesundheitsunschädlichkeit kann nie festgestellt werden, daher ist ein Vergleichsmaßstab notwendig. Es wurde daher ein Vergleich mit der höchsten sonst zulässigen Arbeitszeit aufgenommen.

Ruhemöglichkeiten schließen Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal gemäß Art. V der NSchG-Novelle 1992 aus, da Schwerarbeit nicht vorliegen kann.

Die Begrenzung der Wochenarbeitszeit ergibt sich aus § 8.

Zu § 6:

Gemäß Abs. 1 liegt bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 Überstundenarbeit sowohl bei Überschreitung der Normalarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes (50 Stunden) als auch bei Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) vor.

Nach Abs. 2 hat der Kollektivvertrag festzulegen, wann bei verlängerten Diensten Überstunden vorliegen. Daraus ergibt sich auch, welche Stunden auf die zulässigen Überstundenkontingente gemäß § 7 anzurechnen sind.

Abs. 3 und 4 entsprechen § 6 Abs. 2 und § 10 Abs. 2 AZG.

Zu § 7:

Bei der Zulassung weiterer Überstunden und bei der Begrenzung der Zahl der Wochen, in denen mehr als zehn Überstunden geleistet werden können, hat der Kollektivvertrag ab 1.1.2004 auch die Begrenzung der

durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäß § 8 Abs. 3 zu berücksichtigen.

Zu § 8:

Nach Abs. 1 ist bei der Durchrechnung der Normalarbeitszeit und bei verlängerten Diensten die Grenze der täglichen Normalarbeitszeit gleich der Höchstgrenze der Arbeitszeit. Allerdings kann die 13. bzw. 25. entweder Normalarbeitszeit (wenn sie für die Dienstübergabe verwendet wird), oder Überstunde (wenn sie für andere Aufgaben verwendet wird) sein.

Durch Abs. 3 wird eine EU-konforme Regelung ab 1.1.2004 sichergestellt.

Zu § 9:

Durch diese Regelung wird verhindert, daß Arbeitnehmer zu zahlreichen kurzen Arbeitszeiteinsätzen in die Krankenanstalt kommen müssen und durch lange Wegzeiten die Freizeit übermäßig eingeschränkt wird. Diese Bestimmung ist jedoch reines Vertragsrecht; dem Bund kommt daher keine umfassende Kompetenz (auch für Betriebe der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände) zu.

Zu § 10:

Abs. 2 setzt längere Ruhepausen für verlängerte Dienste fest. Ab 1.1.2004 kann diese Regelung nurmehr zur Anwendung kommen, wenn bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 2) die Tagesarbeitszeit zwischen 12 und 13 Stunden beträgt. Verlängerte Dienste (§ 5) sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr zulässig.

Bereits nach § 2 Abs. 1 Z 1 zählen Pausen zur Arbeitszeit. Die Bezahlung der Pausen (Abs. 3) ist nicht als Arbeitnehmerschutzrecht, sondern als Arbeitsvertragsrecht anzusehen.

Zu § 11:

Abs. 1 und 3 entsprechen § 12 Abs. 1 AZG.

Abs. 2 soll einen Ausgleich für verlängerte Dienste bringen. So beträgt bei einer Tagesarbeitszeit von 18 Stunden die Ruhezeit 16

- 18 -

Stunden, bei einer Tagesarbeitszeit von 25 Stunden hingegen 23 Stunden.

Auch bei einer Verkürzung der Ruhezeit gemäß Abs. 3 ist bei verlängerten Diensten immer die 11-stündige Ruhezeit als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.

Zu § 12:

Die Ausnahmebestimmung des Abs. 1 Z 1 ermöglicht die Vollendung von Betreuungsarbeiten, wenn die zulässige Arbeitszeit abgelaufen ist. Zulässig ist dies jedoch nur, wenn unvorhersehbar Gründe vorliegen. Dies wird der Fall sein, wenn eine Operation länger dauert, als dies nach der medizinischen Erfahrung zu erwarten ist. Eine andere organisatorische Maßnahme wäre z.B. eine Ablösung. Dies ist nicht möglich, wenn kein anderer geeigneter Arbeitnehmer zur Verfügung steht oder medizinische Gründe eine Ablöse nicht zulassen. Keinesfalls ist es jedoch zulässig, Operationen so knapp vor Ende der Dienstzeit anzusetzen, daß eine Überschreitung bereits einkalkuliert ist.

Die Ausnahme des Abs. 1 Z 2 berücksichtigt Fälle, in denen z.B. nach Verkehrsunfällen größeren Ausmaßes oder Naturkatastrophen zahlreiche Verletzte in eine Krankenanstalt eingeliefert werden oder Transplantate kurzfristig zur Verfügung stehen und der Arbeitnehmer daher seinen Dienst nicht beenden kann. Auch in diesem Fall muß zunächst versucht werden, durch andere organisatorische Maßnahmen eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen zu vermeiden.

Abs. 2 und 3 entsprechen § 20 Abs. 2 und § 27 Abs. 6 AZG und sind zur Sicherstellung der Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat notwendig.

Zu § 13:

Zum entsprechenden § 21 AZG wurde nie (seit dem Inkrafttreten im Jahr 1970) eine Verordnung erlassen. Für den Strahlen- und Labordienst sehen alle relevanten Kollektivverträge Zusatzurlaub vor. Die Kollektivverträge für die Privatkrankenanstalten (KV 205/92) und für die Ordenskrankenhäuser Kärntens legen für solche Dienste die 38

Stundenwoche fest. Die Kollektivverträge für die Ordenskrankenhäuser Oberösterreichs und die Diakonissenkrankenhäuser enthalten ein Überstundenverbot für Strahlen- und Labordienste. Der Bedarf an solchen Ausnahmen wird daher gering sein.

Zu § 14:

Auch zum entsprechenden § 23 AZG wurde nie eine Verordnung erlassen. Auch der Bedarf nach solchen Ausnahmen dürfte daher gering sein.

Zu § 15:

Da einige Krankenanstalten Träger weder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören noch selbst kollektivvertragsfähig sind, müssen für diese Betriebe eigene Zulassungsnormen geschaffen werden. Die vorgesehene Zustimmung der Personalvertretung steht daher in einem so engen Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutzrecht, daß sie als Annexmaterie zu diesem Kompetenztatbestand anzusehen ist. Die Regelung über die Zustimmung kann daher auch für Krankenanstalten der Gemeinden durch den Bundesgesetzgeber getroffen werden.

Da in allen Krankenanstalten entweder eine Personalvertretung oder ein Betriebsrat (Krankenanstalten mit weniger als fünf Arbeitnehmern wird es nicht geben) einzurichten ist, können Regelungen im Sinne der §§ 4 und 5 in allen Krankenanstalten getroffen werden.

Zu § 16:

Diese Bestimmung soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, sich jederzeit über den Inhalt des Gesetzes zu informieren. Geeignet ist ein Stelle dann, wenn sie für den Arbeitnehmer leicht zugänglich ist und eine ungestörte Einsichtnahme ermöglicht.

Zu § 17:

Diese Bestimmung entspricht § 25 AZG und soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, jederzeit in die für ihn geltende Arbeitszeiteinteilung Einsicht zu nehmen. Der Aushang hat in jeder Organisationseinheit, also in jeder Abteilung oder Station zu erfolgen, um eine jederzeitige Einsichtnahme zu ermöglichen.

Zu § 18:

Die Aufzeichnungen müssen für jeden einzelnen Arbeitnehmer geführt werden, um seine tatsächlich geleistete Arbeitszeit sowie seine Ruhezeiten erkennen zu können. Die Aufzeichnungen müssen so geführt werden, daß eine Kontrolle durch die Arbeitsinspektion über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen möglich ist.

Die Aufzeichnungen sind in der Krankenanstalt und nicht etwa in einer räumlich getrennten Verwaltungsstelle zu führen, da die Kontrolle der Arbeitsinspektion in der Krankenanstalt erfolgt.

Auch bei einer Vereinbarung gemäß Abs. 2 bleibt die Verantwortung für die Führung der Aufzeichnungen beim Arbeitgeber.

Das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 regelt die Auskunftspflichten gegenüber der Arbeitsinspektion detailliert. Da Krankenanstalten durchwegs in den Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion fallen, ist eine zusätzliche Regelung in diesem Entwurf nicht notwendig.

Zu § 19:

Die Formulierung „Arbeitgeber und deren Bevollmächtigte“ entspricht dem AZG.

Da die Arbeitszeitgrenzen gegenüber dem AZG wesentlich ausgedehnt werden, ist auch eine deutliche Anhebung der Strafsätze notwendig, die das AZG derzeit für die Übertretung von Vorschriften in Krankenanstalten vorsieht. Es werden daher die höheren Strafsätze übernommen, die das AZG für Übertretungen der Sonderbestimmungen für Lenker vorsieht.

Die genannten Geldstrafen sind für jeden Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeitgrenzen überschritten wurden, gesondert zu verhängen (Kumulationsprinzip).

Zu § 20:

„Für die Arbeitnehmer günstiger“ können Bestimmungen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes nur sein, wenn sie z.B. kürzere Arbeitszeiten,

weniger verlängerte Dienste, längere Ruhezeiten oder höhere Überstundenzuschläge vorsehen. Durch die Bestimmung soll verhindert werden, daß z.B. in Krankenanstalten, in denen bereits derzeit eine geringere Anzahl von verlängerten Diensten pro Monat üblich ist, diese nunmehr unter Berufung auf das Gesetz erhöht wird.

Zu Artikel II (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):

Diese Bestimmungen enthalten die notwendigen Anpassungen (Änderung des Geltungsbereiches, Entfall der Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Krankenanstalten und Zitat Anpassungen), wobei davon ausgegangen wird, daß gleichzeitig eine Arbeitszeitregelung für Ärzte in Kraft tritt.