



HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 600

TELEX 136682 hvsvt a

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 0222, Ausland: 43-1

TEL. 711 32 / KI. 1211 DW

TELEFAX 711 32 3780

ZI. 12-43.23/95 Gm/En

Wien, 24. Mai 1995

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament
1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF
ZI. 37 -GE/19-15
Datum: 30. MAI 1995
Verteilt - 1. Juni 1995

H. Kajak

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Arbeitszeit des Pflegepersonals in Krankenanstalten geregelt (Pflegepersonal - Arbeitszeitgesetz - Pflege-AZG) und das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Bezug: Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales an den Hauptverband vom 5. April 1995, ZI. 52.015/15-2/95

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat uns ersucht, Ihnen 25 Ausfertigungen unserer Stellungnahme zu übersenden.

Wir übermitteln Ihnen hiemit die erbetenen Kopien.

Hochachtungsvoll
Der Generaldirektor:

Beilagen

**HAUPTVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER**

A-1031 WIEN

KUNDMANNGASSE 21

POSTFACH 800

TELEX 136682 hvsvt a

DVR 0024279

VORWAHL Inland: 0222, Ausland: 43-1

TEL. 711 32 / KI. 1211 DW

TELEFAX 711 32 3780

Zl. 12-43.23/95 Gm/En

Wien, 24. Mai 1995

An das
Bundesministerium für Arbeit
und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Betr.: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem die Arbeitszeit des Pflegepersonals in Krankenanstalten geregelt (Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetz - Pflege-AZG) und das Arbeitszeitgesetz geändert wird

Bezug: Ihr Schreiben vom 5. April 1995, Zl. 52.015/15-2/95

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger begrüßt zwar die grundsätzliche Zielsetzung des Entwurfes, einheitliche und EU-konforme Arbeitszeitregelungen für alle Krankenanstalten, unabhängig von welchem Rechtsträger sie betrieben werden, zu schaffen, hat aber gegen den konkreten Inhalt des Gesetzesvorschlages die nachstehend angeführten Bedenken; insbesondere ist darauf hinzuweisen, daß der gegenständliche Entwurf - im Gegensatz zu den erläuternden Bemerkungen - weit über die notwendigen Anpassungen an die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinausgeht bzw. teilweise in die gegenteilige Richtung weist.

Zu § 1 Abs. 1 des Entwurfs

Neben den Kuranstalten sollte das Gesetz unter dem Titel "Anstalten, welche nicht als Krankenanstalten gelten" auch Kurheime und Erholungsheime erfassen.

Überdies sollte zumindest in den Erläuterungen eindeutig klargestellt werden, was unter dem "sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes unumgänglich notwendigen Personal" zu verstehen ist.

Zu § 1 Abs. 2 Z 2 des Entwurfs

In dieser Bestimmung sollen leitende Bedienstete, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, vom Anwendungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. In den Erläuterungen ist zwar angeführt, daß in der Regel die Leitung des Pflegedienstes unter diese Bestimmung fallen würde, es könnte aber fraglich sein, ob darunter auch die Stationsschwestern, denen ebenfalls maßgebliche Führungsaufgaben der selbstverantwortlichen Erledigung zugeordnet sind, sowie allenfalls bestellte Stellvertreter fallen.

Zu den §§ 2 Abs. 1 Z 1 und § 10 Abs. 3 des Entwurfs

§ 2 Abs. 1 Z 1 definiert die gesamte Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende als Arbeitszeit; in den Erläuterungen wird zusätzlich klargestellt, daß auch Bereitschaftsdienste als Arbeitszeit gelten.

In diesem Zusammenhang müßte eine Abgrenzung gegenüber Zeiten der Rufbereitschaft, welche nicht als Arbeitszeit anzusehen sind, erfolgen.

Durch die Definition des § 2 Abs. 1 Z 1 werden auch Ruhepausen zur Arbeitszeit hinzugerechnet; damit korrespondierend sieht § 10 Abs. 3 vor, daß diese Pausen zu bezahlen sind.

Die Wertung der Ruhepausen als Arbeitszeit steht im Widerspruch zu § 2 Abs. 1 Z 1 des derzeit geltenden Arbeitszeitgesetzes und wäre mit weitreichender Präjudizwirkung für andere Berufsgruppen verbunden. Da außerdem keine sachliche Begründung für eine solche Regelung gegeben ist, sollte eine derartige Abweichung von den allgemeinen Vorschriften keinesfalls vorgesehen werden.

Zu den §§ 2 Abs. 1 Z 2 und 8 Abs. 1 Z 2 des Entwurfs

In § 2 Abs. 1 Z 2 wird die Tagesarbeitszeit als Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden definiert. § 8 Abs. 1 Z 2 enthält hingegen die Bestimmung, daß die Tagesarbeitszeit einschließlich Überstunden 25 Stunden bei verlängerten Diensten gemäß § 5 nicht über-

schreiten darf. Diese beiden Begriffsbestimmungen stehen in offensichtlichem Widerspruch zueinander.

Zu § 2 Abs. 2 des Entwurfs

In dieser Bestimmung ist vorgesehen, daß dann, wenn Arbeitnehmer von mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden, die einzelnen Beschäftigungen zusammen die Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten dürfen.

Diese Regelung würde administrative Probleme mit sich bringen, weil weder alle Beschäftigungsverhältnisse eines Arbeitnehmers bekannt sein müssen noch geregelt ist, welches von mehreren einschlägigen Beschäftigungsverhältnissen zu kürzen ist.

Zu § 3 des Entwurfs

Die letzte Zeile dieses Paragraphen ist wohl redaktionell dahingehend zu bereinigen, daß es "... mit Zustimmung der Personalvertretung" heißen müßte.

Zu § 4 Abs. 2 des Entwurfs

Diese Regelung sieht offenbar nicht eine "Verlängerung" der wöchentlichen und täglichen Normalarbeitszeit vor, sondern lediglich deren "andere Verteilung". Dies sollte auch textlich entsprechend zum Ausdruck kommen.

Außerdem sollte die Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 52 Stunden (4x13-stündige tägliche Normalarbeitszeit) und die Festsetzung des Durchrechnungszeitraumes mit bis zu 13 Wochen zugelassen werden.

Zu den §§ 5 bis 8 des Entwurfs

Diese Bestimmungen stellen insgesamt gegenüber der bislang anzuwendenden maßgeblichen Rechtslage (§§ 5, 5a und 6 AZG) eine in mehrfacher Hinsicht einschneidende Verschärfung dar. § 5 AZG ermächtigt die Kollektivvertragsparteien, für ArbeitnehmerInnen, die "soziale Dienste für Personen leisten, die aufgrund besonderer ... gesundheitlicher Verhältnisse

.... einer ... gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sind und die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen, oder die bei Krankentransporten und Blutspenderdiensten beschäftigt sind", eine "echte" Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden wöchentlich, bzw. 12 Stunden täglich zuzulassen, sofern in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

§ 5a AZG bietet unter der Voraussetzung eines Überwiegens der Arbeitsbereitschaft und des Bestehens besonderer Erholungsmöglichkeiten innerhalb der Arbeitszeit sogar die Möglichkeit, bis zu dreimal pro Woche eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 24 Stunden zuzulassen, wenn die gesundheitliche Vertretbarkeit einer derartigen Dienstzeiteinteilung durch ein entsprechendes arbeitsmedizinisches Gutachten bestätigt ist. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in derartigen Fällen innerhalb eines durch den Kollektivvertrag festzusetzenden Durchrechnungszeitraumes bis zu 60 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes sogar bis zu 72 Stunden betragen.

Die nunmehr für verlängerte Dienste mit "Ruhemöglichkeiten" vorgesehene Regelung würde für Angehörige der Gesundheitsberufe bewirken, daß

- a) insgesamt eine deutliche Verringerung gesetzlich zumutbarer Arbeitszeiten eintreten wird;
- b) für Zeiten, die bislang mit dem Normalstundenlohn abzugelten waren, in wesentlich vermehrtem Ausmaß Überstundenentgelt zu leisten wäre,

und überdies soll beides

- c) mit dem 31. 12. 2003 limitiert sein.

Keine dieser drei Konsequenzen erscheint durch die im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Gesetzgebungsvorhaben dargestellten Sachzwänge begründet; auch das Erfordernis einer Erfüllung der in den Erläuterungen zitierten EU-Richtlinie kann in diesem Zusammenhang nicht nachvollzogen werden.

Die bei Zustandekommen der vorgesehenen Regelung zu erwartenden personellen Mehrkosten wären jedenfalls insgesamt bedeutend und würden eine Lösung der ohnehin bereits bestehenden Probleme der Krankenanstaltenfinanzierung nur noch weiter erschweren.

Für die in den Gesundheitsberufen, insbesondere im Krankenpflegefachdienst tätigen ArbeitnehmerInnen, würde sich in Anbetracht des derzeit bestehenden Mangels an derartigen Fachkräften daraus zunächst ohne entsprechende Vermehrung der jeweiligen Arbeitsleistung eine sprunghafte Erhöhung der individuellen Arbeitseinkommen ergeben. Mit 1. 1. 2004 müßte dieser "Segen" allerdings, wenn auch bei gleichzeitiger spürbarer Verringerung des jeweils zumutbaren Arbeitszeiteinsatzes, schlagartig wieder ein Ende finden. Auch von diesem Gesichtspunkt betrachtet vermag die im Rahmen des gegenständlichen Entwurfes vorgeschlagene Regelung somit nicht zu befriedigen.

Zu § 9 des Entwurfs

Für den österreichischen Rechtsbereich soll erstmalig eine gesetzliche Regelung über die zumutbare Mindestarbeitszeit an einzelnen Arbeitstagen in Kraft treten.

Auch zu dieser Zielsetzung muß mit aller gebotenen Deutlichkeit darauf hingewiesen werden, daß Sie mit den im Allgemeinen Teil der Erläuterungen zum gegenständlichen Gesetzgebungsvorhaben dargestellten inneren und äußeren Sachzwängen in keinem wie immer gearteten Zusammenhang steht, diesen vielmehr in einem durchaus wesentlichen Aspekt ("Erweiterung vielfach als zu eng empfundener Grenzen") eindeutig widerspricht. Auch in formalrechtlicher Hinsicht erscheint die vorgeschlagene Lösung - kollektivvertraglich abdingbare Verfassungsbestimmung - nicht gerade überzeugend.

Zu § 10 Abs. 1 und 2 des Entwurfs

Nach dieser Bestimmung soll bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden, die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von 30 Minuten, und bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit von mehr als zwölf Stunden, die Arbeitszeit durch zwei Ruhepausen von 30 Minuten, unterbrochen werden.

Diese Regelung ist schon deshalb nicht zweckmäßig, weil eine z.B. viertelstündige Übergabezeit nach einem Zwölfstundendienst eine zusätzliche halbstündige Pause zur Folge hätte. Der Anspruch auf eine zweite Ruhepause von 30 Minuten sollte daher erst bei einer Gesamtdauer der Arbeitszeit von mehr als dreizehn Stunden entstehen, da andernfalls die Erlaubnis einer

dreizehnten Stunde für die Dienstübergabe (§ 4 Abs. 2 des Entwurfs) sinnwidrig wäre.

Überdies sollten die derzeit bestehenden Möglichkeiten, flexible Lösungen zu treffen, übernommen werden (§ 11 Abs. 1, zweiter Satz, und § 11 Abs. 5 AZG).

Zu § 12 Abs. 1 des Entwurfs

In § 12 Abs. 1 wird festgelegt, daß in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen die Bestimmungen der §§ 3 bis 5 und 7 bis 11 unter bestimmten Voraussetzungen keine Anwendung finden. Da die Bestimmung des § 6 hier nicht genannt wird, bedeutet dies, daß auch in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen Arbeitnehmer zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden dürfen, wenn dies nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

Diese Regelung sollte jedoch überdacht werden, da in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen die Aufrechterhaltung der unbedingt notwendigen Betreuung der Patienten Vorrang vor den persönlichen Interessen des Arbeitnehmers haben sollte.

Zu § 12 Abs. 2 des Entwurfs

Aufgrund dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber die Vornahme von Arbeiten aufgrund des § 12 Abs. 1 des Entwurfs (Arbeitsleistung in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen), längstens binnen 4 Tagen nach Beginn der Arbeiten dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen.

Die vorgeschlagene Regelung würde zu einem enormen bürokratischen Aufwand führen und sollte ersatzlos gestrichen werden, zumal gemäß § 18 des Entwurfs ohnehin Aufzeichnungen - auch über Arbeitszeitüberschreitungen in außergewöhnlichen Fällen - geführt werden müssen.

Ihrem Ersuchen entsprechend haben wir 25 Ausfertigungen dieser Stellungnahme an das Präsidium des Nationalrates übermittelt.

Hochachtungsvoll
Der Generaldirektor:

