

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534 ☎ (0222) 501 65



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Präsidium des Nationalrates  
Dr-Karl-Renner-Ring 3  
1010 Wien

SCHRIFFT GESETZENTWURF	
Zl. .... 37 -GE/19... 15	
Datum: 5. JULI 1995	
Verteilt: 17.9.95	

*St. Hostasch*

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	☎ DW	2417	Datum
-	SP-2611	Mag Gröss-Ziniel	FAX	3186	03.07.95

Betreff:

Entwurf eines  
Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetzes

Die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte übersendet 25 Exemplare ihrer Stellungnahme zu dem im Betreff genannten Gesetzentwurf zur gefälligen Information.

Die Präsidentin:

*Hostasch*

Eleonora Hostasch



Der Direktor:

iA

*Ziniel*

Mag Georg Gröss-Ziniel

Beilage



aktiv für Sie

A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Bundeskammer

für Arbeiter und Angestellte

Bundesministerium für  
Arbeit und Soziales  
Stubenring 1  
1010 Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22

A-1041 Wien, Postfach 534

☎ (0222) 50165

Ihr Zeichen

52.015/15-2/95

Unser Zeichen

SP-2611

Bearbeiter/in

Dr Klein

☎ DW

FAX

2384

2478

Datum

21.06.95

Betreff:

Entwurf eines  
Pflegepersonal-Arbeitszeitgesetzes

Die Bundesarbeitskammer begrüßt nachdrücklich das Vorhaben, eine einheitliche Arbeitszeitgesetzgebung für das Gesundheitspersonal von Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger zu schaffen. Der vorliegende Entwurf entspricht auch inhaltlich relativ weitgehend den Vorstellungen der Bundesarbeitskammer. Zu den einzelnen Bestimmungen sind noch die folgenden Anmerkungen zu machen:

Zu § 1:

Der Geltungsbereich des Gesetzes sollte insofern erweitert werden, als auch Pflegeeinrichtungen - in denen das Pflegepersonal grundsätzlich unter vergleichbaren Bedingungen arbeitet wie in Krankenanstalten - in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen werden sollten.

Es muß weiters hinterfragt werden, ob die Definition "Arbeitnehmer, die ... zur Aufrechterhaltung des Betriebes unumgänglich notwendig sind", nicht zu großen Abgrenzungsschwierigkeiten in der Praxis führt. Zwar ist die Definition dem geltenden § 19 AZG

entnommen, doch stellen sich dort die Rechtsfolgen der Abgrenzung nicht in der Schärfe, wie dies im Zusammenhang mit dem Pflegepersonal-AZG der Fall wäre. (Während es im AZG nur um die Anwendbarkeit von § 19 geht, ginge es hier um den Wechsel von den fragmentarischen Arbeitszeitregelungen im öffentlichen Dienst zu der doch weitgehenden Durchnormierung im Pflegepersonal-AZG.)

**Zu § 3:**

Grundsätzlich wird der Gedanke, die Festlegung der Lage der Arbeitszeit an die Mitbestimmung der Belegschaftsvertretung auch dort zu binden, wo kein Betriebsrat sondern eine Personalvertretung besteht, sehr begrüßt. § 3 gibt allerdings keinen Aufschluß darüber, was geschehen soll, wenn die Personalvertretung ihre Zustimmung verweigert, weil eine für beide Seiten akzeptable Arbeitszeiteinteilung nicht ausgehandelt werden konnte. Hier wird es erforderlich sein, eine der Schlichtungsstelle des ArbVG vergleichbare Einrichtung im Falle der Nichteinigung zur Entscheidung heranzuziehen.

**Zu § 4:**

Zur Durchrechnung der Normalarbeitszeit innerhalb eines 6-wöchigen Durchrechnungszeitraumes sollte der Kollektivvertrag auch die Betriebsvereinbarung ermächtigen können.

**Zu § 5:**

Die in § 5 Abs 1 am Ende vorgesehene Kombination von Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung zur Regelung eines verlängerten Dienstes sollte als zwingende Voraussetzung eines solchen Dienstes vorgesehen werden (analog § 5 a AZG).

Es wäre wünschenswert, in den Erläuterungen klarzustellen, daß eine derartige Betriebsvereinbarung, die ja eine kollektivvertragliche Zulassungsnorm realisiert, keine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeiteinteilung in § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG ist, da die Einführung verlängerter Dienste diesfalls ja über die Anrufung der Schlichtungsstelle erzwungen werden könnte.

**Zu § 6:**

Wie in § 7 AZG sollte auch hier das Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes als Voraussetzung für Überstundenarbeit normiert werden.

Zu Abs 1 und 2 sollte - allenfalls in den Erläuterungen - klargemacht werden, daß bei einer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne von § 4 Abs 2 - bzw auch unter Einbindung von verlängerten Diensten im Sinne von § 5 Abs 1 - jede über die im Dienstplan festgeschriebene Verteilung der Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit Überstundenarbeit darstellt, unabhängig davon, ob an dem jeweiligen Tag oder in der jeweiligen Woche 8 bzw 40 Stunden überschritten werden.

Unklar ist, welche Rechtsfolge es nach sich zieht, wenn der Kollektivvertrag keine Definition der Zeiten vornimmt, die als Überstundenarbeit gelten. Allenfalls könnte eine diesbezügliche Regelung im Kollektivvertrag zur Voraussetzung der Zulassung von verlängerten Diensten gemäß § 5 Abs 1 erklärt werden.

**Zu § 7:**

Auch hier fehlt in Abs 2 die Festlegung einer Rechtsfolge für den Fall, daß der Kollektivvertrag keine Wochenhöchstanzahl hinsichtlich der zusätzlichen Überstundenpakete festsetzt. Die Ungültigkeit der Vereinbarung weiterer Überstundenpakete wäre die adäquate Rechtsfolge.

**Zu § 8:**

In Abs 2 Z 1 sollte statt des Wortes "und" das Wort "oder" gesetzt werden, da sowohl bei verlängerten Diensten als auch bei der bloßen Zulassung zusätzlicher Überstundenpakete eine wöchentliche Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen erforderlich ist. Zur Absenkung der Wochenarbeitszeit auf durchschnittlich 48 Stunden ab dem 1.1.2004 ist darauf hinzuweisen, daß, soweit es sich bei der Arbeitszeit ausschließlich um Arbeitszeit im engeren Sinne handelt, der geplante Termin gegenüber der Verpflichtung, die EU-Arbeitszeitrichtlinie zu erfüllen, verspätet ist. Soweit allerdings echte Arbeitsbereitschaft in

der Arbeitszeit enthalten ist - wie die Erholungsmöglichkeiten gemäß § 5 Abs 1 -, ist die 48-Stunden-Grenze der EU-Arbeitszeitrichtlinie hinsichtlich dieser Arbeitsbereitschaft - selbstverständlich abzüglich der Unterbrechungen durch zu leistende Arbeitseinsätze - nicht relevant.

**Zu § 10:**

Die Bestimmung in Abs 3 sollte dahingehend verdeutlicht werden, daß Ruhepausen nicht nur zu bezahlen sind, sondern auch als Arbeitszeit gelten.

**Zu § 12:**

Zu den außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen sollten auch solche Tätigkeiten gerechnet werden, die unverzüglich erforderlich sind, um die Funktionsfähigkeit von für die Patientenbetreuung erforderlichen Anlagen (zB Stromversorgung) zu gewährleisten.

Die Ausnahmeregelung ist insofern überzogen formuliert, als zwar kein Einwand dagegen besteht, in den vorgesehenen Notfällen die Höchstgrenzen der Arbeitszeit zu überschreiten, hingegen kein Grund ersichtlich ist, warum die Differenzierung zwischen Normalarbeitszeit und Überstundenarbeit sowie die auf längere Zeiträume durchgerechnete Begrenzung der Normalarbeitszeit sowie der Überstundenarbeit nicht gelten sollen.

**Zu § 14:**

Die tatbestandlich sehr grob umrissene Verordnungsermächtigung wird als problematisch angesehen. Die unbestimmten Gesetzesbegriffe "öffentliches Interesse" und "besonders schwerwiegende Umstände" sollten so gefaßt werden, daß nicht schon bloßer Personal-mangel infolge unterlassener Personaleinstellung eine Aufweichung der Schutzbestimmungen durch Verordnung ermöglicht.

Weiters gilt auch hier, daß zwar in Extremfällen im öffentlichen Interesse Anhebungen der Höchstgrenzen der Arbeitszeit sinnvoll sein können, daß aber kein Grund ersichtlich ist, warum die Differenzierung zwischen Normal- und Überstundenarbeit in Frage gestellt werden soll.

**Zu § 15:**

In § 15 - oder jedenfalls in den Erläuterungen dazu - sollte klargestellt werden, daß es sich bei der Betriebsvereinbarung bzw der Zustimmung der Personalvertretung, die an die Stelle eines ansonsten abzuschließenden Kollektivvertrages treten, jedenfalls um Fälle der zwingenden Mitbestimmung ohne Rechtskontrolle handelt. Das heißt: Kommt keine Betriebsvereinbarung zustande oder unterbleibt die Zustimmung der zuständigen Personalvertretung, ist die Erweiterung der Arbeitszeitgrenzen, um die es jeweils geht, eben nicht zulässig.

Unter personalvertretungsrechtlichen Gesichtspunkten sollte noch einmal überprüft werden, ob ausreichend klar definiert ist, wer hier die zur Zustimmung jeweils berechnigte Personalvertretung ist.

Der Tatbestand "Fehlen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite" ist nicht der einzige Tatbestand, in dem die Rechtsfolge von § 15 Anwendung finden sollte. Es gibt Bereiche, in denen zwar die Kollektivvertragsfähigkeit auf Arbeitgeberseite gegeben ist, jedoch aus anderen Gründen (zB Nichtanwendbarkeit des ersten Teiles des ArbVG) ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann.

**Zu § 17:**

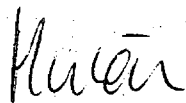
Die Aushangpflicht sollte auch insoferne zeitlich bestimmt sein, als die Diensterteilung zumindest 14 Tage im Vorhinein ausgehängt werden sollte.

**Zu § 20:**

Die Bestimmung kann zu beträchtlichen Rechtsunsicherheiten führen, weil unklar ist, ob hier der sogenannte Gruppenvergleich im Sinne des allgemeinen Günstigkeitsprinzips durchzuführen wäre, oder aber ein Einzelvergleich, bei dem etwa die gesamte Arbeitszeitstruktur in einem Betrieb den neuen gesetzlichen Bestimmungen anzupassen wäre, jedoch ein einzelner, günstigerer Parameter (zB eine längere tägliche Ruhezeit)

bestehen bleiben müßte. Die nähere Gestaltung des Günstigkeitsvergleiches wäre daher noch zu erörtern.

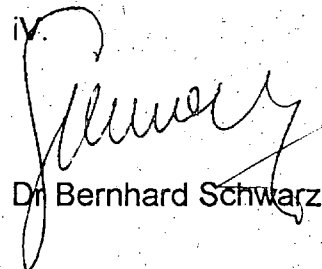
Die Präsidentin:



Eleonora Hostasch



Der Direktor:



Dr. Bernhard Schwarz