

## **386 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP**

**Nachdruck vom 14. 11. 1996**

# **Regierungsvorlage**

**Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz – KA-AZG) und das Arbeitszeitgesetz geändert wird  
[CELEX-Nr.: 393L0104]**

Der Nationalrat hat beschlossen:

### **Artikel I Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz**

#### **ABSCHNITT 1**

#### **Geltungsbereich**

**§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für die Beschäftigung von Dienstnehmer/innen, die in**

1. Allgemeinen Krankenanstalten,
2. Sonderkrankenanstalten,
3. Heimen für Genesende, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,
4. Pflegeanstalten für chronisch Kranke, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,
5. Gebäranstalten und Entbindungsheimen,
6. Sanatorien,
7. selbständigen Ambulatoren insbesondere Röntgeninstituten und Zahnambulatoren,
8. Anstalten, die für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhnungsbedürftiger Rechtsbrecher/innen bestimmt sind,
9. Krankenabteilungen in Justizanstalten und
10. Kuranstalten

als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig sind oder deren Tätigkeit sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist.

**(2) Als Angehörige von Gesundheitsberufen im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten**

1. Ärzte/Ärztinnen,
2. Angehörige des Krankenpflegefachdienstes gemäß § 4 des Krankenpflegegesetzes, BGBI. Nr. 102/1961,
3. Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste gemäß § 1 MTD-Gesetz, BGBI. Nr. 460/1992,
4. Angehörige der medizinisch-technischen Fachdienste gemäß § 37 des Krankenpflegegesetzes, BGBI. Nr. 102/1961,
5. Angehörige der Sanitätshilfsdienste gemäß § 43a und § 44 Abs. 1 lit. a bis e und lit. g bis i Krankenpflegegesetz, BGBI. Nr. 102/1961,
6. Hebammen gemäß § 2 Hebammengesetz, BGBI. Nr. 310/1994,
7. Gesundheitspsychologen/Gesundheitspsychologinnen und klinische Psychologen/Psychologinnen gemäß § 12 Abs. 1 des Psychologengesetzes, BGBI. Nr. 360/1990, sowie Psychologen/Psychologinnen im Rahmen des Erwerbs praktischer fachlicher Kompetenz gemäß § 6 Abs. 1 des Psychologengesetzes, BGBI. Nr. 360/1990,

8. Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen gemäß § 13 Abs. 1 des Psychotherapiegesetzes, BGBl. Nr. 361/1990, sowie Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen in Ausbildung gemäß §§ 3 Abs. 2 Z 2 und 6 Abs. 3 Z 2 oder 4 des Psychotherapiegesetzes, BGBl. Nr. 361/1990.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für leitende Dienstnehmer/innen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

(4) Dieses Bundesgesetz gilt weiters nicht für die Beschäftigung von Dienstnehmer/innen, für die das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, gilt.

## ABSCHNITT 2

### Arbeitszeit

#### Begriffsbestimmungen

**§ 2.** Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

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

### Arbeitszeit

**§ 3.** (1) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf

1. innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und
2. in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Im Rahmen seiner Mitwirkungsbefugnisse bei der Arbeitszeitgestaltung hat das jeweils zuständige betriebliche Vertretungsorgan das Einvernehmen mit Vertreter/innen der betroffenen Dienstnehmer/innen (§ 1 Abs. 2 Z 1 bzw. Z 2 bis 8), die den Verhandlungen beizuziehen sind, herzustellen.

### Verlängerter Dienst

**§ 4.** (1) Werden Dienstnehmer/innen während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen, können durch Betriebsvereinbarung längere Arbeitszeiten zugelassen werden, wenn dies aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt notwendig ist (verlängerte Dienste). Eine Verlängerung ist nur insoweit zulässig, als die zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

(2) In Krankenanstalten, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, können verlängerte Dienste unter den Voraussetzungen des Abs. 1 im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden.

(3) Wurden in einer Krankenanstalt, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, verlängerte Dienste gemäß Abs. 1 für Dienstnehmer/innen zugelassen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, sind verlängerte Dienste im selben Ausmaß auch für Dienstnehmer/innen zulässig, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

(4) Bei verlängerten Diensten darf

1. die Arbeitszeit der Ärzte/Ärztinnen 32 Stunden, bei einem verlängerten Dienst, der an einem Samstag vormittag beginnt, 49 Stunden,
2. die Arbeitszeit der übrigen Dienstnehmer/innen 25 Stunden,
3. die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 60 Stunden und
4. die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

(5) Verlängerte Dienste dürfen ab dem 1. Jänner 2004 nur mehr von Ärzten/Ärztinnen geleistet werden.

## 386 der Beilagen

3

(6) Ab 1. Jänner 1997 dürfen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt höchstens zehn verlängerte Dienste pro Monat gemäß Abs. 1 geleistet werden. Diese Höchstanzahl vermindert sich

1. ab dem 1. Jänner 2000 auf acht und
2. ab dem 1. Jänner 2004 auf sechs

verlängerte Dienste. Für die Berechnung zählt eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als 32 Stunden als zwei verlängerte Dienste.

### Überstundenarbeit

**§ 5.** (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit acht Stunden bzw. bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche neun Stunden oder die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt, soweit nicht durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Dienstnehmer/innen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmer/innen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(3) Für Überstundenarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 vH. Der Berechnung dieses Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht für Dienstnehmer/innen, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gewerkschaft stehen. Dienstrechtliche Regelungen in Bundesgesetzen oder Landesgesetzen bleiben unberührt.

## ABSCHNITT 3

### Ruhepausen und Ruhezeiten

#### Ruhepausen

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

(2) Verlängerte Dienste von mehr als 25 Stunden sind durch zwei Ruhepausen von jeweils mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.

(3) Ist die Gewährung von Ruhepausen aus organisatorischen Gründen nicht möglich, so ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

#### Tägliche Ruhezeit

**§ 7.** (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit oder nach Beendigung eines verlängerten Dienstes gemäß § 4 ist den Dienstnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(2) Beträgt die Tagesarbeitszeit zwischen acht und 13 Stunden, ist jeweils innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine Ruhezeit um vier Stunden zu verlängern.

(3) Bei verlängerten Diensten gemäß § 4 ist innerhalb der nächsten 17 Kalenderwochen eine Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch jeweils um elf Stunden zu verlängern.

## ABSCHNITT 4

### Ausnahmen

#### Außergewöhnliche Fälle

**§ 8.** (1) In außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3, 4, 6 und 7 keine Anwendung, wenn

1. die Betreuung von Patienten/Patientinnen nicht unterbrochen werden kann oder
2. eine sofortige Betreuung von Patienten/Patientinnen unbedingt erforderlich wird und durch andere organisatorische Maßnahmen nicht Abhilfe geschaffen werden kann.

(2) Weiters finden die §§ 3, 4, 6 und 7 keine Anwendung auf Dienstnehmer/innen im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung, die

1. Tätigkeiten in einem Einsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c des Wehrgesetzes 1990, BGBI. Nr. 305, der unmittelbaren Vorbereitung eines solchen Einsatzes oder im Rahmen einsatzähnlicher Übungen oder
  2. Tätigkeiten, die im Hinblick auf die in Z 1 genannten Fälle zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes unbedingt erforderlich sind,
- verrichten.

## ABSCHNITT 5

### **Sonstige Vorschriften**

#### **Auflagepflicht**

**§ 9.** Der/die Dienstgeber/in hat im Betrieb bzw. in der Dienststelle an geeigneter, für den/die Dienstnehmer/in leicht zugänglicher Stelle einen Abdruck dieses Bundesgesetzes aufzulegen.

#### **Aushangpflicht**

**§ 10.** Der/die Dienstgeber/in hat in jeder Organisationseinheit an geeigneter, für die Dienstnehmer/innen leicht zugänglicher Stelle einen Aushang über die Diensteinteilung gut sichtbar anzubringen.

#### **Aufzeichnungspflicht**

**§ 11.** (1) Der/die Dienstgeber/in hat zur Überwachung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten im Betrieb bzw. in der Dienststelle Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.

(2) Der/die Dienstgeber/in hat die Vornahme von Arbeiten gemäß § 8 Abs. 1 gesondert aufzuzeichnen.

#### **Strafbestimmungen**

**§ 12.** (1) Dienstgeber/innen und deren Bevollmächtigte, die

1. Dienstnehmer/innen über die Grenzen gemäß §§ 3 oder 4 hinaus beschäftigen,
2. Ruhepausen gemäß § 6 nicht gewähren,
3. die Ruhezeit gemäß § 7 nicht gewähren,
4. die Auflagepflicht gemäß § 9, die Aushangpflicht gemäß § 10 oder die Aufzeichnungspflicht gemäß § 11 verletzen,

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengereren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 3 000 S bis 30 000 S, im Wiederholungsfall von 5 000 S bis 50 000 S zu bestrafen.

(2) Abs. 1 ist nicht anzuwenden, wenn die Zuwiderhandlung von Organen einer Gebietskörperschaft begangen wurde. Besteht bei einer Bezirksverwaltungsbehörde der Verdacht einer Zuwiderhandlung durch ein solches Organ, so hat sie, wenn es sich um ein Organ des Bundes oder eines Landes handelt, eine Anzeige an das oberste Organ, dem das der Zuwiderhandlung verdächtigte Organ untersteht (Art. 20 Abs. 1 erster Satz des B-VG), in allen anderen Fällen aber eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde zu erstatten.

## ABSCHNITT 6

### **Schlußbestimmungen**

#### **Weitergelten von Regelungen**

**§ 13.** Für die Dienstnehmer/innen gegenüber den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes günstigere Regelungen in Gesetzen, Kollektivverträgen, Dienstordnungen, Betriebsvereinbarungen oder in sonstigen Vereinbarungen werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

#### **Verweisungen**

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

### **Inkrafttreten und Vollziehung**

**§ 15.** (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Jänner 1997 in Kraft.

(2) Ist in einer Krankenanstalt die Einhaltung des § 4 Abs. 4 Z 3 und 4 oder Abs. 6 ab 1. Jänner 1997 nicht möglich, da die erforderliche Zahl von Dienstnehmer/innen nachweislich trotz Ausschreibung im jeweiligen offiziellen Presseorgan der Österreichischen Ärztekammer oder des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger nicht zur Verfügung steht, sind bis zum Ablauf des 31. Dezember 1997 längere Wochenarbeitszeiten als nach § 4 Abs. 4 Z 3 und 4 und eine höhere Anzahl von verlängerten Diensten als nach § 4 Abs. 6, höchstens jedoch nach dem Stand vom Dezember 1996, zulässig. Die Dienstgeber/innen sind verpflichtet, die Voraussetzungen zur Einhaltung dieser Bestimmungen bis zum Ablauf des 31. Dezember 1997 herzustellen.

(3) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund der/die Bundeskanzler/in, in Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers/einer Bundesministerin betreffen, diese/r Bundesminister/in; soweit der Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion betroffen ist, jeweils im Einvernehmen mit dem/der Bundesminister/in für Arbeit und Soziales,
2. für andere Dienstverhältnisse der/die Bundesminister/in für Arbeit und Soziales.

### **Artikel II**

#### **Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

Das Arbeitszeitgesetz, BGBI. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBI. Nr. 417/1996, wird wie folgt geändert:

*1. In § 1 Abs. 2 Z 9 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 10 angefügt:*

*,10. Dienstnehmer, die unter das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBI. 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. 2 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 § 32b lautet das Zitat „§§ 5 Abs. 2, 14 Abs. 4 und 16 Abs. 5“.*

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

*,(1g) § 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 § 32b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1997 in Kraft. § 19 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1996 außer Kraft.“*

## VORBLATT

**Problem:**

Derzeit bestehen gesetzliche Arbeitszeitregelungen nur für Krankenanstalten von privaten Rechtsträgern. Für Dienstnehmer/innen in Krankenanstalten von Gebietskörperschaften bestehen bisher keine gesetzlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit, in der Praxis kommen aber zum Teil extrem lange Arbeitszeiten vor. Im Interesse des Arbeitnehmerschutzes und des Patientenwohls sowie zur Erfüllung von EU-Vorschriften sind Arbeitszeitbegrenzungen unbedingt notwendig.

**Ziel:**

- Schaffung von einheitlichen praktikablen Arbeitszeitregelungen für alle Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger zur Verhinderung einer übermäßigen Beanspruchung der Dienstnehmer/innen in Krankenanstalten und im Interesse des Patientenwohls.
- Anpassung an EU-Vorschriften

**Inhalt:**

Einheitliche Begrenzung der Arbeitszeit unter gleichzeitiger Zulassung von Verlängerungsmöglichkeiten. Längere Ruhezeiten und Ruhepausen als Ausgleich für verlängerte Dienste.

**Kosten:**

Die aus dem Entwurf resultierenden Mehrkosten für jene Gebietskörperschaften, bei denen bisher längere Arbeitszeiten üblich waren, sind zur Erfüllung der EU-Arbeitszeitrichtlinie, 93/104/EG, unbedingt erforderlich. Da der Entwurf für Dienstnehmer/innen von Gebietskörperschaften nur arbeitnehmerrechtliche Vorschriften enthält, entgeltrechtliche Fragen jedoch dem Dienstrecht überlässt und die künftigen Entgeltregelungen nicht absehbar sind, ist eine verbindliche Ermittlung der Kosten nicht möglich. Die Kostenberechnung konnte daher nur unter Modellannahmen erstellt werden (vgl. den allgemeinen Teil der Erläuterungen). In Krankenanstalten, die bisher unter das Arbeitszeitgesetz fallen, sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten, da bisher die strengeren Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes zur Anwendung kommen.

**EU-Konformität:**

Bei Verwirklichung des Entwurfes ist EU-Konformität gegeben.

## Erläuterungen

### Allgemeiner Teil

Die derzeitige Rechtslage auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts für Dienstnehmer/innen in Krankenanstalten ist höchst unbefriedigend. Für Rechtsträger von Krankenanstalten, die keine Gebietskörperschaften sind (zB Sozialversicherungsträger, Orden usw.), gilt das Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBL. Nr. 461/1969.

Für Krankenanstalten von Gebietskörperschaften gelten hingegen keine gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzungen.

In ausgegliederten Landeskrankenanstalten, die als juristische Personen privaten Rechts geführt werden, arbeiten neben Dienstnehmer/innen, für die die Arbeitszeitgrenzen des AZG gelten, andere Dienstnehmer/innen, die in einem Dienstverhältnis zum Land stehen und deren Arbeitszeit daher nicht gesetzlich begrenzt ist.

Der Entwurf sieht daher einheitliche Arbeitszeitregelungen für Dienstnehmer/innen in Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger vor und nimmt Dienstnehmer/innen in Krankenanstalten aus dem AZG aus. Damit wird der Entschließung des Nationalrates E 2 NR/XIX. GP. vom 22. November 1994 entsprochen, mit der die Bundesregierung zur Erstellung einer Regierungsvorlage aufgefordert wurde, die einheitliche Arbeitszeitregelungen für alle in Krankenanstalten Beschäftigten schaffen sollte.

Die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (93/104/EG) [CELEX-Nr. 393L0104], ABl. EG Nr. L 307 S. 18, fordert ua. eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden auch für Ärzte/innen und andere Dienstnehmer/innen in allen Krankenanstalten unabhängig vom Rechtsträger (Art. 6). Der Entwurf setzt die arbeitsrechtlichen Bestimmungen dieser Richtlinie in innerstaatliches Recht um. Sonstige Regelungen der Richtlinie, zB Untersuchungen für Nacharbeiter, bleiben einer allgemeinen Regelung vorbehalten.

Der Entwurf lässt unter gewissen Voraussetzungen die in vielen Krankenanstalten üblichen 24-Stunden-Dienste zu, um unüberwindbare organisatorische Probleme, die zu Lasten einer effizienten Patientenbetreuung gehen, zu vermeiden. Die entgeltrechtliche Bewertung solcher Dienste wird durch den vorliegenden Entwurf nicht angetastet.

### Zu den Kosten:

In Krankenanstalten, die bisher unter das Arbeitszeitgesetz fallen, sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten, da bisher die strengerer Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes zur Anwendung kommen.

Für Gebietskörperschaften werden sich Mehrkosten ergeben, die in jenen Ländern höher sind, in denen bisher besonders lange Arbeitszeiten üblich waren. In Ländern, in denen bereits derzeit Arbeitszeiten üblich sind, die dem Schutzniveau des Entwurfes entsprechen, fallen nur geringe oder keine Kosten an. Zur Ermittlung der für die Gebietskörperschaften entstehenden Kosten wurden im Einvernehmen mit den Gebietskörperschaften Studien hinsichtlich der Ärzte/Ärztinnen an die VAMED Consulting, Engineering und Management Service GesmbH und der übrigen Dienstnehmer/innen an das Österreichische Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG) vergeben.

#### 1. Ärzte/Ärztinnen:

Die Kostenberechnungen wurden von der VAMED erstellt und erfolgten auf Basis der mit den Ländern abgestimmten Datengrundlagen.

Das sind:

- Personalstand der Fachärzte je Krankenhaus und Abteilungen,
- Anzahl der Nachtdienste je Abteilung,
- Kernarbeitszeiten für Ärzte je Bundesland
- durchschnittliche Personalkosten der Fachärzte je Bundesland (Grundgehalt, Gesamtpersonalkosten).

Eine exakte Ermittlung der Kosten in einzelnen Abteilungen und Krankenanstalten ist nicht möglich, da durch Betriebsvereinbarung bzw. unter Mitwirkung der Personalvertretung unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle zugelassen werden können und die künftigen Entgeltsysteme, die durch diesen Entwurf für Gebietskörperschaften nicht geregelt werden, nicht absehbar sind.

Die Kostenberechnung konnte daher von VAMED und ÖBIG nur unter praktikablen Modellannahmen erfolgen.

Bei den nach der Begutachtung überprüften Kostenschätzungen wurde grundsätzlich von den Modellannahmen der Berechnung der VAMED ausgegangen und nur in jenen Fällen Änderungen gegenüber dem Begutachtungsentwurf vorgenommen, in denen der Personalbedarf in den Gesprächen mit den Vertretern der Gebietskörperschaften korrigiert wurde. Die Kosten sind höher als in den Erläuterungen zum Begutachtungsentwurf, da nunmehr bei jenen Ländern, bei denen sich rechnerisch eine Einsparungsmöglichkeit gegenüber den derzeitigen Kosten ergibt, ein Wert von 0 angenommen wurde.

Insgesamt zeigt sich, daß in jenen Ländern keine oder nur geringe Mehrkosten anfallen, in denen die Arbeitszeiten schon bisher arbeitnehmerschutzgerecht im Sinne des Entwurfes und der EU-Richtlinie waren. In Ländern mit längeren Arbeitszeiten ergeben sich hingegen Mehrkosten.

Kosten nach Stufen (Beträge in Mio.)	Bund	Länder	Gemeinden	Summe
Stufe 1 (1997)	50	161,5	124	335,5
Stufe 2 (2000)	50	177,5	160,5	388
Stufe 3 (2004)	50	226	235	511

## 2. Nichtärztliches Personal:

Nach der Studie des ÖBIG enthält der vorliegende Entwurf keine Bestimmungen, die für das Pflegepersonal zu Mehrkosten führen.

Die Bestimmungen des Entwurfes, die für jene Gebietskörperschaften, bei denen bisher längere Arbeitszeiten üblich waren, zu Mehrkosten hinsichtlich der Ärzte/Ärztinnen führen, sind durchwegs zur Erfüllung der EU-RL notwendig. Dies wurde durch ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenes Gutachten von ordentlicher Univ.-Prof. Dr. Konrad Grillberger, Salzburg, bestätigt

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. Hiebei ist es ohne Belang, ob es sich um öffentlich-rechtliche Bedienstete oder um Vertragsbedienstete handelt (VfSlg 8830).

## Besonderer Teil

### Zu Artikel I (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz):

#### Zu § 1:

Als Dienstnehmer/innen sind alle Beschäftigten anzusehen, die in einem (faktischen) Arbeitsverhältnis, einem Vertragsbedienstetenverhältnis oder einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

Die Definition der Krankenanstalten und Einrichtungen folgt dem Begriff des § 2 Abs. 1 und § 2 Abs. 2 lit. a und c des Krankenanstaltengesetzes, BGBl. Nr. 1/1957.

Darüber hinaus gilt der Entwurf auch für die Beschäftigung von Dienstnehmer/innen in folgenden Einrichtungen, die nach dem Krankenanstaltengesetz nicht als Krankenanstalten gelten:

## 386 der Beilagen

9

1. Anstalten, die für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhungsbedürftiger Rechtsbrecher bestimmt sind, sowie Krankenabteilungen in Justianstalten und
2. Kuranstalten.

Eine Tätigkeit ist zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich, wenn sie auch während der Nacht und auch am Wochenende ausgeübt werden muß. Daher fallen zB Portiere und das Reinigungspersonal für Operationssäle unter diese Bestimmung, nicht jedoch das Verwaltungspersonal.

Angehörige von Gesundheitsberufen (Abs. 2) sind – neben den Ärzten/Ärztinnen, Hebammen, Gesundheitspsychologen/Gesundheitspsychologinnen, Klinischen Psychologen/Psychologinnen, Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen – im Krankenpflegefachdienst, im gehobenen medizinisch-technischen Dienst, im medizinisch-technischen Fachdienst sowie im Sanitätshilfsdienst beschäftigte Dienstnehmer/innen.

Unter Krankenpflegefachdienst ist die allgemeine Krankenpflege, Kinderkranken- und Säuglingspflege und die psychiatrische Krankenpflege zu verstehen.

Zu den gehobenen medizinisch-technischen Diensten zählen gemäß § 1 MTD-Gesetz, BGBL. Nr. 460/1992, folgende Dienste:

1. physiotherapeutischer Dienst,
2. medizinisch-technischer Laboratoriumsdienst,
3. radiologisch-technischer Dienst,
4. Diätdienst und ernährungsmedizinischer Beratungsdienst,
5. ergotherapeutischer Dienst,
6. logopädisch-phoniatrisch-audiologischer Dienst,
7. orthoptischer Dienst.

Der medizinisch-technische Fachdienst umfaßt die Ausführung einfacher medizinisch-technischer Laboratoriumsmethoden, einfacher physiotherapeutischer Behandlungen sowie Hilfeleistungen bei der Anwendung von Röntgenstrahlen zu diagnostischen und therapeutischen Zwecken.

Zum Sanitätshilfsdienst zählen folgende Gruppen:

1. Sanitätsgehilfen/Sanitätsgehilfinnen,
2. Operationsgehilfen/Operationsgehilfinnen,
3. Laborgehilfen/Laborgehilfinnen,
4. Prosekturgehilfen/Prosekturgehilfinnen,
5. Heilbadegehilfen/Heilbadegehilfinnen,
6. Heilbademeister/Heilbademeisterinnen und Heilmasseure/Heilmasseurinnen,
7. Ergotherapiegehilfen/Ergotherapiegehilfinnen.

Die Ausnahme der leitenden Dienstnehmer/innen vom Geltungsbereich (Abs. 3) entspricht § 2 Abs. 1 Z 8 AZG und § 1 Abs. 2 Z 5 ARG. Vertragsbedienstete und Beamte/Beamten mit Leitungsfunktion, denen maßgebliche Führungsaufgaben in weitgehender Selbstverantwortlichkeit zukommen, sind ebenso wie leitende Angestellte vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen. Diese Ausnahme betrifft insbesondere die Mitglieder der kollegialen Führung. Ausschlaggebend für die Ausnahme ist, daß der/die Bedienstete in leitender Funktion maßgebliche Führungsaufgaben gegenüber mehr als einem Mitarbeiter in weitgehender Selbstverantwortung ausübt.

## Zu § 2:

Nach Z 1 gelten alle Dienstzeiten inklusive aller Bereitschaftsdienste in der Krankenanstalt zur Gänze als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitnehmerschutzrechtes, wobei eine unterschiedliche entgeltrechtliche Bewertung der Arbeitszeit je nach Intensität der Dienste davon nicht berührt wird.

Ruhepausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Soweit bestehende Regelungen eine Einbeziehung der Ruhepausen in die Arbeitszeit vorsehen, bleiben sie gemäß § 13 aufrecht. Auch in Zukunft können derartige für die Dienstnehmer/innen günstigere Regelungen vereinbart werden.

Unter dem Dienstantritt wird die Aufnahme der vereinbarten Tätigkeit verstanden. Durch 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.

Die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Fakultät als Ärzte verwendeten Universitätslehrer und Beamten des Höheren Dienstes in wissenschaftlicher Verwendung haben sowohl Aufgaben in For-

schung und Lehre samt den damit verbundenen universitätsbezogenen Verwaltungsaufgaben als auch Aufgaben im Rahmen der Krankenversorgung (§ 155 Abs. 6 BDG 1979). Für sie zählt zur Arbeitszeit gemäß Abs. 1 Z 1 daher auch die zur Erfüllung der festgesetzten Dienstpflichten im Universitätsbetrieb notwendige Zeit der Anwesenheit an der Universität.

**Zu § 3:**

Die EU-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sieht in Art. 6 eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vor. Der Durchrechnungszeitraum kann nach Art. 16 Z 2 bis zu vier Monaten betragen. Diese Höchstgrenzen werden in Abs. 2 übernommen, wobei als Begrenzung für die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes entsprechend § 19 AZG 60 Stunden festgesetzt werden.

Die Tagesarbeitszeit wird mit 13 Stunden begrenzt. Darin ist die Zeit für die Dienstübergabe bereits enthalten. Zusammen mit der halbstündigen Pause gemäß § 6 ergibt sich eine Anwesenheitszeit von 13,5 Stunden.

Die EU-Richtlinie sieht keine generelle Begrenzung der Tagesarbeitszeit vor. Siehe auch die Erläuterungen zu § 7.

Im Hinblick auf die mit dem vorliegenden Entwurf geschaffenen Arbeitszeitregelungen, die – im Vergleich zu anderen Bereichen – außerordentlich lange Anwesenheits- und Einsatzzeiten ermöglichen, ist es notwendig und sachlich gerechtfertigt, die von diesen Regelungen auf betrieblicher Ebene betroffenen Beschäftigten(gruppen) in die Vorbereitung, Erstellung und Durchführung der betrieblichen Regelungen einzubeziehen. Die – für den Abschluß der Betriebsvereinbarung bzw. die Wahrnehmung der Personalvertretungsbefugnisse – zuständigen Organe der betrieblichen Interessenvertretung sind verhalten, in engem Einvernehmen mit den betroffenen Beschäftigten(gruppen) vorzugehen. Damit sollen sachgerechte, die Arbeitsorganisation und Interessen der Arbeitnehmer/innen adäquat berücksichtigende Regelungen erreicht werden. Je nach Betriebsgröße, – struktur und Arbeitsorganisation werden repräsentative Vertreter der betroffenen Beschäftigtengruppen aus deren Mitte zu bestellen sein, wobei die Organe der betrieblichen Interessenvertretung bzw. die betroffenen Beschäftigten(gruppen) bei der Bestellung dieser Vertreter/innen zusammenwirken müssen und eine repräsentative sachkundige Zusammensetzung gewährleistet sein muß. Zu den Beratungen mit dem Dienstgeber über die Arbeitszeiteinteilung sind die Vertreter der betroffenen Beschäftigungsgruppen jedenfalls beizuziehen. Da die Regelung die interne Willensbildung auf Arbeitnehmerseite betrifft, kommen dem Betriebsinhaber bei der Auswahl und Tätigkeit der Vertreter keine Befugnisse zu.

**Zu § 4:**

Abs. 1:

In vielen Krankenanstalten sind verlängerte Dienste von 24 Stunden und mehr zur Gewährleistung einer durchgehenden Patientenbetreuung notwendig. Aus arbeitnehmerschutzrechtlicher Sicht sind solche Dienste nur zu verantworten, wenn die Dienstnehmer/innen nicht durchgehend zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Der Entwurf sieht daher vor, daß die Zulassung verlängerter Dienste auf die Betriebsebene verlagert wird, um die Intensität der Inanspruchnahme, die nicht nur von Krankenhaus zu Krankenhaus, sondern in den einzelnen Organisationseinheiten einer Krankenanstalt völlig unterschiedlich sein kann, ausreichend und unter Mitwirkung der Belegschaftsorgane berücksichtigen zu können.

Betriebsvereinbarungen können unter den Voraussetzungen des Arbeitsverfassungsgesetzes 1974 (ArbVG) grundsätzlich in allen Krankenanstalten mit privaten Rechtsträgern abgeschlossen werden.

Der Bund ist zuständig zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes und des Personalvertretungsrechtes von Landesbediensteten in Betrieben (Art. 21 Abs. 2 B-VG). Es kommen die Bestimmungen des ArbVG über die Betriebsvereinbarung auf Arbeitnehmer zur Anwendung, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Krankenanstalt stehen (vgl. § 1 ArbVG). Der Abschluß einer Betriebsvereinbarung ist möglich, soweit Betriebsräte errichtet wurden.

Die Mitwirkung der Personalvertretungen in den übrigen Krankenanstalten wird in Abs. 2 sichergestellt.

Abs. 2:

Die Krankenanstalten des Bundes werden als Dienststellen geführt und fallen daher nicht unter das ArbVG (§ 33 Abs. 2 und § 1 Abs. 3 ArbVG). Da somit der Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht

## 386 der Beilagen

## 11

möglich ist, können verlängerte Dienste im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden. Das Verfahren ist in § 10 Bundes-Personalvertretungsgesetz (B-PVG) geregelt.

Die Regelung des Personalvertretungsrechtes von Gemeindebediensteten in Gemeindebetrieben fällt seit der B-VG-Novelle, BGBI. Nr. 350/1981, in die Zuständigkeit der Länder. Art. III der zitierten B-VG-Novelle sieht vor, daß bundesgesetzliche Regelungen bis zur Erlassung landesgesetzlicher Vorschriften in Kraft bleiben.

Diese Kompetenzlage führt dazu, daß in einigen Gemeindekrankanstalten, für deren Bedienstete das jeweilige Land keine landesgesetzliche Vorschrift erlassen hat, das ArbVG zur Anwendung gelangt und daher unter den übrigen Voraussetzungen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden können.

In den meisten Gemeindebetrieben bestehen aber Personalvertretungen, da die Bediensteten landesgesetzlichen Vorschriften unterliegen. Verlängerte Dienste können nach dem Entwurf mit Zustimmung der Personalvertretung zugelassen werden.

Zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes in Gemeindebetrieben ist der Bund zuständig. An dieser Kompetenzlage hat sich durch die B-VG-Novelle 1981 nichts geändert.

Die Bestimmung des Abs. 2 ist nicht darauf gerichtet, betriebsverfassungsrechtliche Aspekte zu regeln. Ziel ist vielmehr die Festlegung von Höchstgrenzen der Arbeitszeit im Sinne des Arbeitnehmerschutzes. Die Regelung erfolgt daher im Rahmen des Kompetenztatbestandes „Arbeitnehmerschutz“. Der Kompetenztatbestand Personalvertretungsrecht wird damit nicht berührt, da keine organisatorische Regelung getroffen wird, sondern der Personalvertretung subjektive Rechte im Bereich des Arbeitnehmerschutzes eingeräumt werden.

Abs. 3:

Krankenanstalten der Länder fallen zwar unter das ArbVG, der Abschluß von Betriebsvereinbarungen, die (auch) für öffentlich-rechtliche Bedienstete gelten, ist jedoch nicht möglich. Mit Abs. 3 wird sichergestellt, daß eine von den Belegschaftsorganen abgeschlossene Vereinbarung zur Zulassung verlängerter Dienste für Vertragsbedienstete automatisch dazu führt, daß verlängerte Dienste im selben Ausmaß, das heißt unter denselben Voraussetzungen und bis zu denselben Grenzen, auch für öffentlich-rechtliche Bedienstete zulässig sind.

Abs. 4:

Z 1 und 2 enthalten Begrenzungen für durchgehende Dienstzeiten, die nur durch Ruhepausen unterbrochen sind, wobei der/die Arzt/Ärztin während der gesamten Zeit zur Anwesenheit in der Krankenanstalt verpflichtet ist.

Z 1 sieht für Ärzte/Ärztinnen vor, daß im Anschluß an einen 24-Stunden-Dienst ein Hauptdienst bis zu acht Stunden geleistet werden kann. Nur an Wochenenden sind zwei aufeinanderfolgende 24-Stunden-Dienste zulässig. Ein weiterer Hauptdienst ist nach einem solchen Wochenenddienst nicht mehr zulässig, lediglich der für die Dienstübergabe notwendige Zeitraum von höchstens einer Stunde wird zugelassen.

Für andere Dienstnehmer/innen wird ein 24-Stunden-Dienst mit anschließender Übergabezeit zugelassen (Z 2).

Während in Abs. 1 das Ausmaß der tatsächlichen Inanspruchnahme begrenzt ist, enthalten die Z 3 und 4 Begrenzungen der gesamten Arbeitszeit einschließlich der Bereitschaftszeiten während verlängerter Dienste.

Abs. 5:

Verlängerte Dienste sind ab 1. Jänner 2004 nur mehr für Ärzte/Ärztinnen zulässig, da für die übrigen Dienstnehmer/innen bis zu diesem Zeitpunkt entsprechende organisatorische Maßnahmen möglich sind.

Abs. 6:

Derzeit werden in vielen Krankenanstalten 17 und mehr verlängerte Dienste pro Monat geleistet. Derartige Dienste sind auch für Ärzte/Ärztinnen außerordentlich belastend; die Zahl dieser Dienste muß daher im Sinne des Arbeitnehmerschutzes vermindert werden.

Der Entwurf sieht daher eine Begrenzung mit durchschnittlich zehn verlängerten Diensten pro Monat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von vier Monaten und eine Herabsetzung auf durch-

12

386 der Beilagen

schnittlich sechs verlängerte Dienste pro Monat ab 1. Jänner 2004 vor. Die Ausbildung einer entsprechenden Zahl von Fachärzten/ärztinnen ist bis zu diesem Zeitpunkt möglich.

Die letzte Etappe ist nur für Ärzte/Ärztinnen von Bedeutung, da für die übrigen Dienstnehmer/innen ab diesem Zeitpunkt verlängerte Dienste gemäß § 4 Abs. 5 verboten sind.

Abwesenheitszeiten aus Urlaubs-, Krankheits- und sonstigen Gründen gelten als neutrale Zeiten.

**Zu § 5:**

Die Überstundenregelung entspricht § 10 AZG und kommt für Krankenanstalten privater Rechts träger wie bisher zur Anwendung. Krankenanstalten der Gebietskörperschaften sind von dieser Regelung ausgenommen, da der Bund zwar gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG in Betrieben der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes zuständig ist, der Überstundenzuschlag jedoch eine entgeltrechtliche Regelung darstellt. Abs. 2 entspricht § 6 Abs. 2 AZG.

**Zu § 6:**

Abs. 1 entspricht § 11 Abs. 1 AZG und Art. 4 der EU-Richtlinie. Es wird nicht gefordert, daß die Ruhepause genau nach sechs Stunden eingehalten wird. Die Ruhepause muß die Arbeitszeit lediglich unterbrechen, darf also nicht am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit genommen werden. Nach der Judikatur des VwGH muß der Zeitpunkt der Ruhepause im vorhinein festgelegt werden (vgl. VwGH 90/19/0245 vom 24. September 1990 in ARD 4225-11. Dezember 1990 und VwGH 93/18/0025 vom 8. Juli 1993 in ARD 4496-28. September 1993).

Abs. 2 enthält eine notwendige Sonderregelung für verlängerte Dienste.

Abs. 3:

Nach der Arbeitszeitrichtlinie der EU kann bei Tätigkeiten, die dadurch gekennzeichnet sind, daß die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muß, wie etwa bei Diensten in Krankenhäusern, von Art. 4 abgewichen werden, wenn dafür gleichwertige Ausgleichsruhezeiten gewährt werden (Art. 17 Abs. 2.1. lit. c).

Ist daher die Inanspruchnahme von Ruhepausen, in denen Dienstnehmer/innen frei über ihre Zeit verfügen und daher auch den Arbeitsplatz verlassen können, aus organisatorischen Gründen nicht möglich, kann die Ruhepause entfallen, wenn ein Ausgleich im vorgeschriebenen Rahmen erfolgt.

**Zu § 7:**

Abs. 2 und 3 sind zur Erfüllung der EU-Richtlinie notwendig. Art. 8 der EU-Richtlinie sieht für Nachtarbeiter eine durchschnittliche Tagesarbeitszeit von acht Stunden und für Nachschwerarbeiter eine absolute Begrenzung der Tagesarbeitszeit mit acht Stunden vor. Da bei 13stündigen Diensten gemäß § 3 Nacharbeit möglich ist und bei verlängerten Diensten gemäß § 4 jedenfalls vorliegt, wird die EU-Richtlinie durch §§ 3 und 4 nicht erfüllt. Weiters fordert die EU-Richtlinie eine elfstündige Ruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum; dies ist bei verlängerten Diensten nicht zwingend gegeben. Abweichungen sind für Krankenanstalten gemäß Art. 17 Abs. 2 Z 2.1. lit. c zwar zulässig, doch muß ein Ausgleich durch gleichwertige Ersatzruhezeiten vorgesehen werden. Eine Verlängerung der Ruhezeit in diesen Fällen ist daher notwendig.

Als Ausgleich für mehr als achtstündige Tagesarbeitszeiten wird daher eine verlängerte Ruhezeit von 15 Stunden festgesetzt. Bei verlängerten Diensten muß eine Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das die Arbeitszeit 13 Stunden übersteigt, verlängert werden (mindestens elf Stunden). So beträgt bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als 13 bis zu 24 Stunden die Ruhezeit 22 Stunden, bei einer durchgehenden Arbeitszeit von 32 Stunden hingegen 30 Stunden.

Es muß nicht die nächste, sondern eine beliebige tägliche Ruhezeit oder eine wöchentliche Ruhezeit nach dem Arbeitsruhegesetz innerhalb der nächsten 17 Wochen verlängert werden. Es ist auch zulässig, die „Ausgleichsruhezeiten“ für mehrere Arbeitstage an eine Ruhezeit anzuhängen.

**Zu § 8:**

Die Ausnahmebestimmung des Abs. 1 Z 1 ermöglicht die Vollendung von Betreuungsarbeiten, wenn die zulässige Arbeitszeit abgelaufen ist. Zulässig ist dies jedoch nur, wenn unvorhersehbare 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 zB eine Ablösung. Dies ist

## 386 der Beilagen

## 13

nicht möglich, wenn keine anderen geeigneten Dienstnehmer/innen zur Verfügung stehen 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 zB nach Verkehrsunfällen größeren Ausmaßes oder Naturkatastrophen zahlreiche Verletzte in eine Krankenanstalt eingeliefert werden oder Transplantate kurzfristig zur Verfügung stehen und der/die Dienstnehmer/in daher seinen Dienst nicht beenden kann. Auch in diesem Fall muß zunächst versucht werden, durch andere organisatorische Maßnahmen eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen zu vermeiden.

Die Ausnahme gemäß Abs. 2 ist im Sinne der militärischen Landesverteidigung notwendig. Bei Einsätzen gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c des Wehrgesetzes kann sich die Arbeitszeit nur am Einsatzzweck, nicht aber am Arbeitnehmerschutz orientieren. Gleiches gilt für einsatzähnliche Übungen, da eine realitätsnahe Simulation eines Einsatzes erforderlich ist.

Anstelle der nach dem AZG vorgesehenen Anzeigepflicht wird eine gesonderte Aufzeichnungspflicht des/der Dienstgeber/in in § 11 Abs. 2 vorgesehen.

**Zu § 9:**

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

**Zu § 10:**

Diese Bestimmung entspricht § 25 AZG und soll dem/der Dienstnehmer/in ermöglichen, jederzeit in die für ihn/sie 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 § 11:**

Die Aufzeichnungen müssen für jede/n einzelne/n Dienstnehmer/in geführt werden, um seine tatsächlich geleistete Arbeitszeit sowie seine Ruhezeiten erkennen zu können. Die Aufzeichnungen müssen so geführt werden, daß eine Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen durch die Arbeitsinspektion 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.

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 § 12:**

Die Formulierung „Dienstgeber/innen und deren Bevollmächtigte“ entspricht dem AZG.

Die genannten Geldstrafen sind für jede/n Dienstnehmer/in, dessen Arbeitszeitgrenzen überschritten wurden, gesondert zu verhängen (Kumulationsprinzip des zur Anwendung gelangenden Verwaltungsstrafgesetzes).

**Zu § 13:**

„Für die Dienstnehmer/innen günstiger“ können Bestimmungen im Sinne des Arbeitnehmerschutzes nur sein, wenn sie zB kürzere Arbeitszeiten oder längere Ruhezeiten vorsehen. Durch diese Bestimmung sind in Krankenanstalten der Gebietskörperschaften auch Arbeitszeitregelungen erfaßt, die im Einvernehmen mit der Personalvertretung getroffen wurden.

**Zu § 15:**

Die Bestimmungen des § 4 über die Begrenzung der verlängerten Dienste haben einen Mehrbedarf an Ärzten/Ärztinnen für jene Krankenanstalten von Gebietskörperschaften, bei denen derzeit längere Arbeitszeiten üblich waren, zur Folge. Um Übergangsschwierigkeiten zu vermeiden, wird in Abs. 2 eine einjährige Übergangsfrist vorgesehen. Die Dienstgeber/innen haben durch entsprechende Stellenausschreibungen nachzuweisen, daß sie bemüht sind, die personellen Voraussetzungen so rasch wie möglich herzustellen.

**Zu Artikel II (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):**

Diese Bestimmungen enthalten die notwendigen Anpassungen (Änderung des Geltungsbereiches, Entfall der Sonderbestimmungen) für Dienstnehmer/innen in Krankenanstalten und Zitatanpassungen. Darin ist die beabsichtigte und zur Zeit in Diskussion befindliche allgemeine AZG-Novelle nicht berücksichtigt. Eine entsprechende Anpassung bzw. Übereinstimmung zwischen beiden Gesetzesänderungen wird zum gegebenen Zeitpunkt herzustellen sein.