



L A U T G E D A C H T

wegweiser zur umsetzung der patientenrechte

Arbeitszeit im Krankenhaus

Dr. Lukas Stärker

Inhaltsübersicht

- A. Gesetze und Anwendungsbereiche
- B. Arbeitszeit
 - 1. Begriffe
 - 2. Arbeitszeithöchstgrenzen ohne Vereinbarung verlängerter Dienste
 - 3. Verlängerter Dienst
 - 3.1. Begriff, Voraussetzungen
 - 3.2. Vertreter der Betroffenen
 - 3.3. Arbeitszeithöchstgrenzen nach Vereinbarung verlängerter Dienste
 - 4. Durchrechnungszeiträume
 - 5. Überstunden
- C. Ruhezeiten
 - 1. Ruhepausen
 - 2. Ruhezeiten
 - 3. Verbrauch von Ausgleichsruhezeitguthaben
 - 4. Ruhezeitverbrauch in Abwesenheitszeiten
 - 5. Wöchentliche Ruhezeit
- D. Rufbereitschaftsdienste
- E. Außergewöhnliche Fälle - Ausnahmefälle
- F. Aufzeichnungspflicht
- G. Auflage- und Aushangpflicht

Impressum

Im Letter LAUT GEDACHT stellen namhafte und erfahrene Experten Überlegungen zur Umsetzung der Patientenrechte an. Der Letter erscheint unregelmäßig, in der >NÖ Edition Patientenrechte<, seit Juli 2001 auf www.patientenanwalt.com zum Download.

Herausgeber: NÖ Patienten- und Pflegethatschaft, A 3109 St. Pölten, Rennbahnstrasse 29

Tel: 02742/9005-15575, Fax: 02742/9005-15660, E-mail: post.ppa@noel.gv.at

Für den Inhalt verantwortlich: Der Letter dieser Reihe repräsentiert jeweils die persönliche Meinung des Autors. Daten und Fakten sind gewissenhaft recherchiert oder entstammen Quellen, die allgemein als zuverlässig gelten. Ein Obligo kann daraus nicht abgeleitet werden. Herausgeber und Autoren lehnen jede Haftung ab.

© Copyright: Dieser Letter und sein Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck oder auch nur auszugsweise Weiterverwendungen nur mit Zustimmung des Herausgebers. Zitate mit voller Quellenangabe sind zulässig.

A. Gesetze und Anwendungsbereiche¹

Die einschlägigen Arbeitszeitregelungen für in Krankenanstalten Tätige enthalten

- das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) und
- das Arbeitsruhegesetz (ARG).

Das KA-AZG ist seit 1. Jänner 1997 in ganz Österreich Kraft.

Es gilt für alle Dienstnehmer, die in

- Krankenanstalten,
- Heimen für Genesende, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,
- Pflegeanstalten für chronisch Kranke, die ärztlicher Betreuung und besonderer Pflege bedürfen,
- Gebäranstalten und Entbindungsheimen,
- Sanatorien,
- selbständigen Ambulatorien insbesondere Röntgeninstituten und Zahnambulatorien,
- Anstalten, die für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhnungsbedürftiger Rechtsbrecher bestimmt sind,
- Krankenabteilungen in Justizanstalten und
- Kuranstalten

als

- Ärzte,
- Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe,
- Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste,
- Angehörige der medizinisch-technischen Fachdienste,
- Angehörige der Sanitätshilfsdienste,
- Hebammen,
- Angehörige des kardiotechnischen Dienstes,
- Psychologen,
- Psychotherapeuten,
- Apothekenleiter oder sonstige vertretungsbefugte Apotheker,
- Sanitäter,
- medizinische Masseur bzw. Heilmasseur

tätig sind, oder deren Tätigkeit sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist.

¹ Das KA-AZG enthält geschlechtsneutrale Formulierungen, bspw. „Dienstnehmer/innen“ in § 1 oder „Der/die Nachtdienstnehmer/in“ in den §§ 5c, 5d. In diesem Artikel wurden derartige geschlechtsneutrale Formulierungen aus Gründen der Übersichtlichkeit und einfacheren Lesbarkeit nicht aufgenommen. Dennoch ist selbstverständlich, dass bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form stets für beiderlei Geschlechter gilt.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

Vom Anwendungsbereich des KA-AZG sind lediglich leitende Dienstnehmer sowie Kinder und Jugendliche ausgeschlossen.

Als leitende Angestellte nach dem KA-AZG gelten Personen, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind. Diese Ausnahme ist darin begründet, dass der Aufgabenbereich leitender Angestellter eine Bindung an fixe Arbeitsgrenzen kaum zulässt und dass sich leitende Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit weitgehend selbst einteilen können und gewöhnlich ein überdurchschnittliches Entgelt beziehen.²

Hiefür kommen im Regelfall nur die medizinisch tätigen Angehörigen der kollegialen Führung (ärztliche Direktoren, Pflegedirektoren) und Primärärzte in Frage. Die Gesetzesmaterialien verlangen für die Qualifikation als leitender Dienstnehmer weiters die Ausübung maßgeblicher Führungsaufgaben gegenüber mehr als einem Mitarbeiter in weitgehender Selbstverantwortung.³

Die Rechtsfolge des Ausschlusses vom Anwendungsbereich des KA-AZG liegt darin, dass das KA-AZG für diese Personengruppen nicht anzuwenden ist. Leitende Dienstnehmer unterliegen daher weder den gesetzlichen Arbeitszeithöchstgrenzen, noch den einzuhaltenden Pflichtruhezeiten.

Die Rechtsform des Anstaltenträgers oder das Dienstrecht der in der jeweiligen Krankenanstalt Beschäftigten spielen für die Frage der Anwendbarkeit des KA-AZG keine Rolle. Damit ist es erstmals im Bereich des Arbeitszeitrechtes gelungen, sowohl den privaten, als auch den öffentlichen Bereich in ein und demselben Gesetz zu regeln.

Unterschiede bestehen jedoch hinsichtlich der Strafbarkeit bei Übertretungen. Während im privaten Bereich Geldstrafen vorgesehen ist, erfolgt im Bereich der Gebietskörperschaften lediglich eine Meldung an das oberste Organ, dem der Übertreter untersteht oder eine Anzeige an die Aufsichtsbehörde. Beide Möglichkeiten haben sich de facto nicht als effektiv erwiesen.

Neben dem KA-AZG findet – da Krankenanstalten als Betriebe im Sinne des ArbVG anzusehen sind – auch das Arbeitsruhegesetz (ARG) hinsichtlich der wöchentlichen Ruhezeit, Ersatzruhezeit sowie der Feiertagsruhezeit Anwendung. Leitende Dienstnehmer sind auch vom Anwendungsbereich des ARG ausgenommen.

² Grillberger, Arbeitszeitgesetz² 15.

³ RV 386 BlgNR XX. GP 9.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

B. Arbeitszeit

1. Begriffe

Das KA-AZG definiert

- Arbeitszeit als Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne die Ruhepausen,
- Tagesarbeitszeit als Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, ohne auf einen bestimmten Tag abzustellen, und
- Wochenarbeitszeit als Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von grundsätzlich Montag bis einschließlich Sonntag. Seit 1. 1. 2004 kann mittels Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung und unter Zustimmung des Vertreters der betroffenen Dienstnehmer als Woche auch ein anderer Siebentageszeitraum festgelegt werden.

2. Arbeitszeithöchstgrenzen ohne Vereinbarung verlängerter Dienste

Die Tagesarbeitszeit darf - von verlängerten Diensten und außergewöhnlichen Fällen abgesehen - 13 Stunden nicht überschreiten.

Die Wochenarbeitszeit darf - wiederum von verlängerten Diensten und außergewöhnlichen Fällen abgesehen -

- innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und
- in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten.

3. Verlängerter Dienst

3.1. Begriff, Voraussetzungen

Ein verlängerter Dienst wird als mehr als 13 Stunden betragende Arbeitszeit zwischen zwei Ruhezeiten definiert.

Die Vereinbarkeit verlängerter Dienste ist mehrfach bedingt:

1. Durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. einer Vereinbarung mit der Personalvertretung,
2. durch die Zustimmungspflicht des Vertreters der betroffenen Dienstnehmer (zur Dokumentation der Zustimmung unterzeichnet auch der Vertreter der Betroffenen die Betriebsvereinbarung; wird der Vertreter der Betroffenen bei Abschluss der Betriebsvereinbarung übergangen, bzw. stimmt er nicht zu, dann können verlängerte Dienste zulässigerweise nicht vereinbart werden),
3. durch das Vorliegen „wichtiger Gründe“,
4. dadurch, dass der verlängerte Dienste leistende Arzt während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen wird,

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

5. dadurch, dass die zu erwartende Inanspruchnahme im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen darf.

3.2. Vertreter der Betroffenen

Der Vertreter der Betroffenen, wie ihn das Gesetz nennt, darf nur von den jeweiligen „Betroffenen“ gewählt bzw. nominiert worden sein. Den Ärztevertreter dürfen daher nur Ärzte wählen bzw. nominieren. Ein im BR bzw. in der Personalvertretung vertretener Arzt ist daher nur dann ein Vertreter der Betroffenen im Sinne des KA-AZG, wenn er nur von den Ärzten gewählt wurde.

Die Wahl der Vertreter jener „Betroffenen“, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität als Ärzte tätig sind, regelt § 34 Universitätsgesetz 2002 (UG 2002). Danach haben die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität tätigen Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte - mit Ausnahme der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten - zur Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 3 Abs. 3 KA-AZG, aus ihrer Mitte fünf Vertreterinnen oder Vertreter zu wählen.⁴

3.3. Arbeitszeithöchstgrenzen nach Vereinbarung verlängerter Dienste

Wurden verlängerte Dienste zulässigerweise vereinbart, so dürfen die bereits erwähnten Arbeitszeitgrenzen überschritten werden; es kommen neue Höchstarbeitszeitgrenzen zur Anwendung:

- Diese betragen für Ärzte pro verlängertem Dienst grundsätzlich 32 Stunden, bei einem verlängerten Dienst, der an einem Samstag Vormittag oder an einem Tag vor einem Feiertag beginnt, 49 Stunden,
- die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 60 Stunden nicht überschreiten und
- die Arbeitszeit darf in den einzelnen Wochen dieses Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.
- Für die übrigen Dienstnehmer beträgt die Höchstarbeitszeitgrenze pro verlängertem Dienst 25 Stunden.

⁴ Die Leiter von Organisationseinheiten sind deshalb nicht wahlberechtigt, da sie fast ausnahmslos in der Funktion als Primarius tätig und daher - sofern sie als leitende Dienstnehmer anzusehen sind - von den Bestimmungen des KA-AZG ausgenommen sind.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker
erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

4. Durchrechnungszeiträume

Die Durchrechnungszeiträume bezüglich der Arbeitszeit betragen 17 Wochen und können durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 26 Wochen verlängert werden.

Im Sinne einer einfacheren Administrier- und Überprüfbarkeit sind fixe Durchrechnungszeiträume, die für alle Arbeitnehmer einer Krankenanstalt zum selben Zeitpunkt beginnen und enden, zu favorisieren. Für während einer Durchrechnungszeitraumes neu eintretende Arbeitnehmer verkürzt sich daher die erste Durchrechnungsperiode entsprechend.

5. Übersicht Arbeitszeithöchstgrenzen des KA-AZG⁵

	KA-AZG	Tageshöchst-arbeitszeit* in Stunden	Wochenhöchst-arbeitszeit* in Stunden	Durchrechnungs- zeitraum	Voraussetzung
Ohne Vereinbarung verlängerter Dienste	§ 3	13 Std.	48 im Durchschnitt, in den einzelnen Wochen maximal 60	17 Wochen	-
Bei Vereinbarung verlängerter Dienste	§ 4	Keine Tageshöchst-arbeitszeit mehr, dafür verlängerte Dienste. Dauer: - Für Ärzte und Apotheker max. 32 Std, wenn verl Dienst am Samstag vormittag oder am Vormittag des Tages vor einem Feiertag beginnt, 49 Std, - Für alle übrigen Dienstnehmer: 25 Std	60 im Durchschnitt, in den einzelnen Wochen maximal 72	Grundsätzlich 17 Wochen, durch BV Verlängerung auf 26 Wochen möglich	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abschluss einer speziellen BV, 2. Vertreter der Betroffenen muss zustimmen 3. Vorliegen wichtiger Gründe, 4. Keine durchgehende Inanspruchnahme, 5. Zu erwartende Inanspruchnahme im Durchschnitt maximal 48 Std/Woche

⁵ Stärker, Kommentar zum Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz² (2003) § 4 Erl 13.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker
erschieden: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

§ 4 (5)	Höchstzahl durchschnittlich leistbarer verlängerter Dienste pro Monat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen: 1. seit 1. Jänner 1998 zehn 2. seit dem 1 Jänner 2001 acht und 3. seit dem 1. Jänner 2004 sechs; kann aber durch BV auf bis zu 8 verlängerte Dienste erhöht werden. Eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als 32 Stunden zählt als zwei verlängerte Dienste.
------------	---

*) **Arbeitszeit** ist die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne Ruhepausen (§ 2 Z 1 KA-G).

Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden (§ 2 Z 2 KA-G).

Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich

Freitag
 (§ 2 Z 3 KA-AZG)

Eine Verlegung auf einen anderen Siebentageszeitraum (z.B.: Sonntag bis Samstag) ist mittels spezieller

BV möglich (§ 4 Abs 6 KA-AZG).

Ruhepausen von mindestens 30 Minuten sind zu gewähren, wenn die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als

6 Stunden beträgt (§ 6 KA-AZG).

6. Überstunden

Überstundenarbeit liegt nach dem KA-AZG 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. Für Überstundenarbeit gebührt ein Zuschlag von 50%. Der Berechnung dieses Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen.

Dienstnehmer, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen, sind vom Anwendungsbereich der Überstundenregelung des KA-AZG ausgenommen. Für sie gelten daher auch weiterhin ihre jeweiligen dienstrechtlichen Regelungen in den entsprechenden Bundes- oder Landesgesetzen.

Die Arbeitszeithöchstgrenzen richten sich aber stets nach dem KA-AZG.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

C. Ruhezeiten

1. Ruhepausen

Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit von mindestens 30 Minuten. Dies bedeutet zweierlei: Ruhepausen sind nicht am Beginn oder Ende der Arbeitszeit zu nehmen und zählen nicht zur Arbeitszeit im Sinne des KA-AZG.

Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Verlängerte Dienste von mehr als 25 Stunden sind durch zwei Ruhepausen von jeweils mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.

Sollte die Gewährung von Ruhepausen aus organisatorischen Gründen nicht möglich sein, so ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

2. Ruhezeiten

Neben den Ruhepausen enthält das KA-AZG auch umfassende Ruhezeitenregelungen. Die Ruhezeit wird als Periode der Ruhe zwischen zwei Tagesarbeitszeiten oder einer Tagesarbeitszeit und einem verlängerten Dienst definiert.

Die Ruhezeiten lassen sich in tägliche, wöchentliche und Ausgleichs- und Ersatzruhezeiten unterteilen.

- Die tägliche Ruhezeit bezeichnet eine grundsätzlich nach jedem Dienst ununterbrochen zu gewährende 11 stündige Mindestruhezeit.
- Die wöchentliche Ruhezeit bezeichnet eine in jeder Kalenderwoche einmal ununterbrochen zu gewährende 36 stündige Ruhezeit.
- Die Ausgleichsruhezeit bezeichnet jene Ruhestunden, die als Ausgleich für eine 8 Stunden übersteigende Arbeitszeit zu gewähren sind und über die 11 stündige tägliche Ruhezeit hinausgehen.
- Die Ersatzruhezeit bezeichnet jene Ruhestunden, die einem Arzt, der in seiner wöchentlichen Ruhezeit zB Rufbereitschaftsdienste leistet und eingesetzt wird, in der folgenden Arbeitswoche vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit unter Anrechnung auf die wöchentliche Arbeitszeit zu gewähren sind.

Berechnung der Ruhezeiten:

- Tägliche Ruhezeit: Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit oder nach Beendigung eines verlängerten Dienstes ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.
- Ausgleichsruhezeiten:
 - Hat die Tagesarbeitszeit zwischen 8 und 13 Stunden betragen, so ist jeweils innerhalb der nächsten zehn Kalendertage pro verlängerter Tagesarbeitszeit eine Ruhezeit um vier Stunden zu verlängern.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

- Bei verlängerten Diensten über 13 Stunden ist innerhalb der nächsten 17 Kalenderwochen eine 11-stündige Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch um elf Stunden zu verlängern.⁶

3. Verbrauch von Ausgleichsruhezeitguthaben

Der Anspruch des Dienstnehmers auf Ausgleichsruhezeiten in bestimmter Dauer sagt allerdings noch nichts darüber aus, wie diese zu verbrauchen sind, das heißt ob in einem Zug oder auch stundenweise. Die Ausgleichsruhezeiten sind in einem 11 Stunden Block und der Rest stundenweise zu verbrauchen. Für einen verlängerten Dienst von 32 Stunden fallen nach dem KA-AZG 30 Ruhestunden an. Diese teilen sich in 11 Stunden tägliche Ruhezeit und 19 Stunden Ausgleichsruhezeit. Diese 19 Stunden sind in einem 11 Stunden-Block und in 8 Einzelstunden zu verbrauchen.

4. Ruhezeitverbrauch in Abwesenheitszeiten

Vom KA-AZG nicht direkt geregelt ist die Frage, ob auch in Abwesenheitszeiten, wie Krankheits- und Urlaubstagen ein Verbrauch von Ruhezeiten möglich ist. Nach Art 16 EU-Arbeitszeit-RL 93/104⁷ haben Abwesenheitszeiten „unberücksichtigt oder neutral“ zu bleiben. Da die Verbrauchsfristen für die Ruhezeitguthaben im Gesetz festgelegt sind, kommt eine Verkürzung der Durchrechnungszeiträume nicht in Betracht.

Reicht die tägliche Ruhezeit in den nächsten Tag hinein, so läuft sie dort aus, unabhängig ob der Arzt an diesem Tag zur Arbeit kommt oder nicht. Arbeitet daher ein Arzt an einem Werktag von 8 bis 16 Uhr, so ist ihm im Anschluss an seine Arbeitszeit die 11 stündige tägliche Ruhezeit zu gewähren. Diese endet um 3 Uhr früh des nächsten Tages, unabhängig, ob er an diesem Tag arbeitet. Würde die Arbeit des nächsten Tages (Abwesenheitstages) wieder um 8 Uhr beginnen, ist in der Zeit von 3 bis 8 Uhr auch ein Verbrauch von 5 Stunden Ausgleichsruhezeit möglich.

In den weiteren Abwesenheitstagen ist kein Verbrauch von Ruhezeiten zulässig.

Am nächsten Arbeitstag ist jedoch vor Arbeitsbeginn wieder ein Ruhezeitverbrauch im selben Ausmaß, wie wenn am Vortag gearbeitet worden wäre, möglich. In unserem Beispiel sind dies wiederum 5 Stunden für die Zeit von 3 bis 8 Uhr früh.

⁶ Bei verlängerten Diensten mit mehr als 24 stündiger Dauer lässt sich die zustehende Ruhezeit auch mit der Formel Arbeitszeit minus 2 berechnen.

⁷ Richtlinie 93/104 vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl Nr L 307 vom 13. 12. 1993, s 18 idF Richtlinie 2000/34 vom 22. Juni 2000, ABl Nr L 195 vom 1.8.2000, S 41. Ab 1. 8. 2004 kodifiziert als Richtlinie 2003/88 (ABl Nr L 299 vom 18. 11. 2003, S 9).

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

5. Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit ist im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt und gewährt jedem Dienstnehmer pro Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden.

Wird an einem Wochenende nicht gearbeitet, so ist die 36 stündige wöchentliche Ruhezeit im Anschluss an die Freitagsarbeitszeit zu gewähren. Dadurch entfällt am Freitag die tägliche Ruhezeit.

Wird am Wochenende gearbeitet, so ist die wöchentliche Ruhezeit bereits während der Woche zu gewähren, da als Kalenderwoche ein Zeitraum von Montag bis Sonntag definiert wird.

D. Rufbereitschaftsdienste

In Ruhezeiten ist die Ableistung von Rufbereitschaften möglich. Wird jedoch ein Arzt, der sich in seiner Ruhezeit in Rufbereitschaft befindet, zum Dienst gerufen, so zählt diese Zeit inklusive der An- und Abreisezeit zur Arbeitszeit⁸ und ist zur wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzurechnen.

Erfolgte ein Einsatz in der täglichen Ruhezeit, so beginnt nach Abschluss des Einsatzes eine neue 11 stündige ununterbrochen und unmittelbar zu gewährende tägliche Ruhezeit zu laufen.

Auch während der wöchentlichen Ruhezeit ist die Leistung von Rufbereitschaften möglich. § 6a ARG beschränkt jedoch die Anzahl der Rufbereitschaften während der wöchentlichen Ruhezeit auf zwei pro Monat. Wird ein Arzt, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit eine Rufbereitschaft leistet, zu einem Einsatz gerufen, so zählt auch diese Zeit inklusive der An- und Abreise als Arbeitszeit und ist zur wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzurechnen. Zusätzlich steht ihm für diese Zeit ein Anspruch auf Ersatzruhe gemäß § 6 ARG zu, die auf die Arbeitszeit der folgenden Woche anzurechnen ist. Die Ersatzruhezeit hat grundsätzlich unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen.

Die Möglichkeit der Leistung von Rufbereitschaften wird daher durch das KA-AZG und das ARG mehrfach beschränkt:

1. ist die Einsatzzeit inklusive der An- und Abreisezeit als Arbeitszeit zum vorangegangenen Dienst sowie zur wöchentlichen Arbeitszeit hinzuzurechnen,
2. bei Rufbereitschaften in der täglichen Ruhezeit beginnt die tägliche Ruhezeit nach Beendigung eines Einsatzes neu zu laufen,
3. bei Rufbereitschaften in der wöchentlichen Ruhezeit erwirbt der Arzt für die Dauer seiner Einsätze Anspruch auf Ersatzruhezeiten nach § 6 ARG,
4. hat ein Dienstgeber, der einen Arzt in dessen täglicher Ruhezeit in Rufbereitschaft schickt, bereits ex ante für den Fall, dass der Arzt in der Rufbereitschaft einen Einsatz hat und daher am folgenden Vormittag daher nicht arbeiten darf, Vorsorge zu treffen.

⁸ Dies ist eine Ausnahme, da normalerweise Wegzeiten nicht zur Arbeitszeit zählen.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

E. Außergewöhnliche Fälle - Ausnahmefälle

Die Arbeitszeitgrenzen und Ruhezeitenregelungen finden keine Anwendung

- a) wenn in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen
 - die Betreuung von Patienten nicht unterbrochen werden kann oder
 - eine sofortige Betreuung von Patienten unbedingt erforderlich wird und durch andere organisatorische Maßnahmen nicht Abhilfe geschaffen werden kann,
- b) auf Dienstnehmer im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung, die
 - Tätigkeiten in einem Einsatz, der unmittelbaren Vorbereitung eines Einsatzes oder im Rahmen einsatzähnlicher Übungen oder
 - Tätigkeiten, die im Rahmen derartiger Einsätze zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes unbedingt erforderlich sind, verrichten.
- c) Daneben eröffnet das KA-AZG die Möglichkeit, mittels Betriebsvereinbarung vorübergehende Arbeitszeitverlängerungen festzulegen.

Ad a) Außergewöhnliche oder unvorhergesehene Fälle sind jene Fälle, mit denen nicht gerechnet wird und die außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufes liegen. Die die Mehrarbeit bedingenden Umstände dürfen weder regelmäßig, noch vorhersehbar sein. Eine Mehrarbeit notwendig machende Knappheit des Personals im ärztlichen Bereich oder im Pflegebereich von Krankenanstalten stellt weder ein unregelmäßig auftretendes, noch ein unvorhergesehenes Ereignis dar. Gleiches gilt für die allgemeine Bezugnahme auf „den umfassenden Versorgungsauftrag öffentlicher Krankenanstalten“, der auf unbestimmte Zeit hin, nämlich bis zur „tatsächlich möglichen Aufstockung des Fachpersonals“, nur unter Inkaufnahme von Verstößen gegen arbeitszeitrechtliche Vorschriften sichergestellt werden könne. Auch in diesem Fall liegt keine Notstandssituation vor.⁹ Einsätze während Rufbereitschaftsdiensten sind weder außergewöhnliche, noch unvorhersehbare Fälle.¹⁰ Gleiches gilt für Urlaube und Krankenstände durchschnittlichen Ausmaßes.

Ad c) Das KA-AZG eröffnet weiters die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung vorübergehende Arbeitszeitverlängerungen über die für verlängerte Dienste bestehenden Arbeitszeitgrenzen hinaus festzulegen, wenn

- die Wahrung von Interessen der Patienten oder die Aufrechterhaltung des Krankenanstaltenbetriebes dies notwendig macht,

⁹ VwGH 30.9.1993, 92/18/00118–0125 = ARD 4522/7/94 = ZAS 1994, 136 [Windisch-Graetz]; VwGH 21.1.1997, ZfVB 1998/15; OGH 29.1.1965, Arb 8.050 = ZAS 1967, 11 [Gürtler].

¹⁰ Binder/Knöfler, Kommentar zum Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz [1997] 126; Stärker, Rufbereitschaft, tägliche Ruhezeit und ausgefallene Normalarbeitszeit, RdM 2002, 46.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschienen: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

- die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer trotzdem eingehalten werden und
- durch die erforderlichen Maßnahmen sichergestellt wird, dass keinem Dienstnehmer Nachteile daraus entstehen, dass er generell oder im Einzelfall nicht bereit ist, solche zusätzliche Arbeitszeit zu leisten.

Der Arbeitgeber hat derartige Arbeitszeitverlängerungen ehestens, längstens aber binnen vier Tagen nach Beginn der Arbeiten dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen.

Das Arbeitsinspektorat hat durch Bescheid die vorgesehene Arbeitszeitverlängerung gänzlich oder teilweise zu verbieten, wenn

- die oben erwähnten Voraussetzungen nicht vorliegen oder
- dies zum Schutz der Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist.

F. Aufzeichnungspflicht

Der Dienstgeber hat zur Überwachung des KA-AZG in der Krankenanstalt Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Arbeiten aufgrund von außergewöhnlichen Fällen sind gesondert aufzuzeichnen (§ 11 KA-AZG). Dies bedeutet nicht, dass der Dienstgeber die Arbeitszeitaufzeichnungen selbst führen muss. Der Dienstgeber kann die Pflicht zur Führung auch an seine Dienstnehmer weiterdelegieren. Dem Arbeitsinspektorat und der Bezirksverwaltungsbehörde gegenüber ist jedoch stets der Dienstgeber für die Aufzeichnungen verantwortlich.

G. Auflage- und Aushangpflicht

Der Dienstgeber ist verpflichtet, das KA-AZG sowie das ARG in der Krankenanstalt

- an geeigneter, für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder
- den Dienstnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen (§§ 9 KA-AZG, 23 ARG).

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschieden: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

Weiters hat der Dienstgeber die Diensteinteilung

- in jeder Organisationseinheit an geeigneter für die Dienstnehmer an leicht zugänglicher Stelle gut sichtbar anzubringen oder
- den Dienstnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen (§ 10 KA-AZG).

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker

erschieden: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.

Über den Autor: Dr. Lukas Stärker, geb. 28. 10. 1969

Berufliche Laufbahn

- 1996 – 2/1997 Konzipient in großen Wiener Rechtsanwaltskanzlei
- Seit 3/1997 Leitender Angestellter der Österreichischen Ärztekammer,
Aufgabengebiete: Arbeits- und Dienstrecht, Medizinrecht,
Krankenanstaltenrecht
- Seit 2/1998 Lehrbeauftragter für Arbeits- und Sozialrecht an der
Fachhochschule der Wiener Wirtschaft, 1040 Wien,
Lothringerstraße 6 im Ausmaß von 4 Wochenstunden
- Seit 1996 Vortragender bei zahlreichen Vorträgen, Tagungen und
Tagesseminaren
- Seit 2002 Fachkundiger Laienrichter am Obersten Gerichtshof

Ausbildung

- 10/1988 - 7/1994 Studium der Rechtswissenschaften am Juridicum
der Universität Wien
- 10/1994 - 3/1996 Doktoratsstudium am Juridicum der Universität Wien,
Betreuer Univ. Prof. Dr. Mazal, Univ. Prof. Dr. Schrank

Publikationen

Arbeits- und Sozialrecht für die Praxis (Orac, dzt. 3. Auflage 2003); Kommentar zum Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (Verlag Österreich, dzt. 2. Auflage 2003); Die Kollektivvertragsfähigkeit der Ärztekammer (Manz 2001); Arbeitnehmerschutz in Österreich (Orac 1997); Arbeitsmedizin im Unternehmen (Orac 1998); Rechtstext Medizinrecht [Hrsg.] (Verlag Österreich, dzt. 2. Auflage 2002); Mitautor bei *Höfle/Leitner/Stärker*, Rechte für Menschen mit Behinderung (Linde 2003²); sowie über 50 Fachartikel in einschlägigen arbeits- und medizinrechtlichen Fachzeitschriften.

Arbeitszeit im Krankenhaus

Autor: Dr. Lukas Stärker
erschieden: Oktober 2004

© Alle Beiträge in LAUT GEDACHT stellen jeweils die persönlichen Meinungen der Autoren dar und sind urheberrechtlich geschützt.