

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

Arbeitszeit von Pflegeberufen in öffentlichen Spitälern

Institut für schweizerisches Arbeitsrecht

Dienstag, 5. Juli 2005

Arbeitszeit von Pflegeberufen in öffentlichen Spitälern

➔ Anwendbares Recht

➔ Bemerkungen zum Pikettdienst



Mögliche Organisationsformen öffentlicher Spitäler

1. "klassische" Verwaltung
2. Öffentlich-rechtliche Körperschaft
3. Unselbständige oder selbständige
öffentlich-rechtliche Anstalt

Mögliche Organisationsformen (1)

"Klassische" Verwaltung:

Teil einer Gebietskörperschaft ohne eigene Rechtspersönlichkeit, Zentralverwaltung im Sinne einer staatlichen Organisation mit öffentlich-rechtlichen Angestellten.

Mögliche Organisationsformen (2)

Öffentlich-rechtliche Körperschaft:

Mitgliedschaftlich verfasste, auf öffentlichem Recht beruhende und mit Hoheitsgewalt ausgestattete Verwaltungsträger, die selbständig öffentliche Aufgaben erfüllen.

Mögliche Organisationsformen (3)

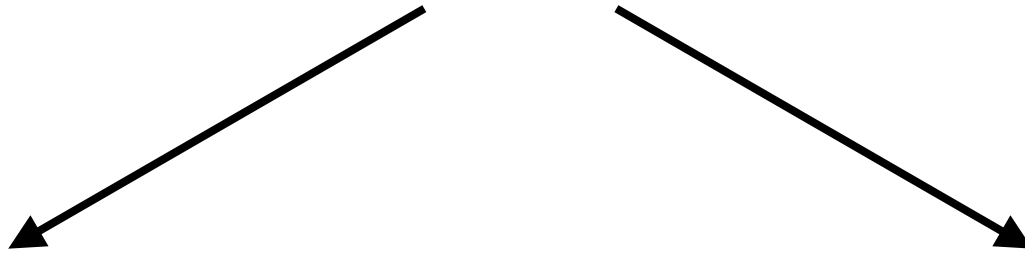
Öffentlich-rechtliche Anstalten:

Verwaltungseinheit, in welcher durch Rechtssatz ein Bestand von Personen und Sachen technisch und organisatorisch zusammengefasst wird, und die für eine bestimmte Verwaltungsaufgabe dauernd den Anstaltsbenützern zur Verfügung steht:

- **Unselbständige öffentlich-rechtliche Anstalten:** Anstalten ohne eigene Rechtspersönlichkeit
- **Selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten:** Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit

Anwendbares Recht

Anwendbares Recht für Pflegepersonal



öffentlich-rechtliche Anstellung

- öffentliches Dienstrecht (kant. Recht)
- Arbeitsgesetz (?)

privatrechtliche Anstellung

- Obligationenrecht (Art. 319 ff.)
- Normalarbeitsvertrag des Bundesrates für Pflegepersonal
- kantonaler Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte (?)
- Arbeitsgesetz (?)
- GAV (?)

Anwendungsbereich des ArG (1)

Grundsatz:

Art. 2 Abs. 1 ArG: Das Gesetz ist mit Ausnahme der Gesundheitsschutzvorschriften nicht anwendbar auf Verwaltungen der Kantone.

=> Zentralverwaltung bzw. "klassische" Verwaltung: Arbeits- und Ruhezeitvorschriften nicht anwendbar

Ergänzung:

Art. 2 Abs. 2 ArG: Die VO bezeichnet diejenigen öffentlichen Anstalten, die der kantonalen Verwaltung gleichgestellt sind

=> Anwendbarkeit für öffentlich-rechtliche Anstalten und Körperschaften richtet sich nach der Verordnung 1

Anwendungsbereich des ArG (2)

Verordnung 1 zum ArG:

1. Art. 4a ArGV 1: *Gesetz* ist anwendbar auf alle öffentlichen Krankenanstalten und Kliniken im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Assistenzärzt(inn)en
2. Art. 7 Abs. 1 ArGV 1: *Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen* nicht anwendbar auf alle öffentlich-rechtlichen Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit, sofern Mehrzahl der Angestellten öffentlich-rechtlich angestellt

Anwendungsbereich des ArG (3)

Verordnung 1 zum ArG:

3. Art. 7 Abs. 1 ArGV 1: *Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen* nicht anwendbar auf alle Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern Mehrzahl der Angestellten öffentlich-rechtlich angestellt
4. Art. 7 Abs. 2 ArGV 1: Privatrechtlich Angestellte: *Gesetz ist auch bezüglich Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen* anwendbar, sofern öffentliches Dienstrecht nicht günstigere Bestimmungen vorsieht

Anwendungsbereich des ArG (4)

Persönlicher Geltungsbereich:

1. Art. 3 lit. d ArG: Das *Gesetz* ist mit Ausnahme der Gesundheitschutzvorschriften nicht anwendbar für höhere leitende Angestellte
2. Art. 4a ArG: Das *Gesetz* ist für alle Assistenzärzte, unabhängig von Organisationsform der Arbeitgeberin, anwendbar

Einzelfragen: Schlussbestimmung

Historische Entwicklung Art. 71 ArG:

1. Vorbehalten bleiben Vorschriften der Kantone über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis
 2. Von Vorschriften über Gesundheitsschutz darf nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden
 3. Von Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeit darf nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden
- => logisch und sinnvoll bei: Assistenzärzt(inn)en (Art. 4a ArgV 1)
=> Pflegepersonal, welches gemäss Art. 7 ArGV 1 nicht ArG unterstellt ist?

Einzelfragen: vorteilhafte Regelung (1)

Art. 71 lit. b ArG:

"..... darf dabei jedoch nur *zu Gunsten* der Arbeitnehmer abgewichen werden."

Art. 7 Abs. 2 ArGV 1:

"..... soweit das öffentliche Dienstrecht nicht *günstigere Bestimmungen* vorsieht."

Wann wird zu Gunsten der Angestellten von den Vorschriften des Arbeitsgesetzes abgewichen?

Einzelfragen: vorteilhafte Regelung (2)

Welche Betrachtungsweise gilt?

- Gesamtes Dienstrecht / einzelne Themenbereiche / einzelne Vorschrift?
- Betrachtungsweise für die gesamte Belegschaft oder nur eine(n) einzelne(n) Angestellte(n)
- Konkrete oder abstrakte Beurteilung?
- Berücksichtigung von Leistungen ausserhalb des ArG?

Einzelfragen: Gesundheitsschutz

Art. 3a ArG:

Verweist ausdrücklich auf

Art. 6 ArG: Generalklausel Gesundheitsschutz

Art. 35 ArG: Gesundheitsschutz schwangere Frauen, stillende Mütter

Art. 36 ArG: Arbeitnehmer mit Familienpflichten

⇒ nur marginale oder gar keine konkreten Vorschriften bezüglich
Arbeits- und Ruhezeit

⇒ Gemäss GEISER und MÜLLER abschliessende Aufzählung

Anwendbarkeit von:

Art. 35a und 35b ArG: spezielle Arbeitszeitvorschriften für Schwangere
und Wöchnerinnen?

Art. 62 bis 66 ArGV 1: Bestimmungen zum Mutterschaftsschutz, deren
Rechtsgrundlage über Art. 35 ArG hinausgeht?

Das Arbeitsgesetz in öffentl. Spitälern (1)

öffentlich-rechtliche Anstellungen:

a) Kantonale Verwaltung:

Art. 2 lit. a ArG: Arbeitsgesetz mit Ausnahme Gesundheitsschutzvorschriften nicht anwendbar.

b) unselbständige öff.-rechtl. Anstalten und Körperschaften:

Art. 2 Abs. 2 i.V.m. Art. 7 ArGV 1: Arbeits- und Ruhezeitvorschriften nicht anwendbar, sofern Mehrheit öffentlichrechtlich angestellt.

c) selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten:

Historische Auslegung, diverse Lehrmeinungen: ArG voll anwendbar
eigene Meinung: nicht per se klar, es kommt drauf an.

Das Arbeitsgesetz in öffentl. Spitälern (2)

Beachte:

- a) Arbeitsgesetz ist immer anwendbar, wenn öffentliches Spital Angestellte privatrechtlich beschäftigt (Art. 7 Abs. 2 ArGV 1)
- b) Art. 71 ArG ist meines Erachtens sehr restriktiv auszulegen
- c) persönlicher Geltungsbereich ist immer zu prüfen
- d) Diverse wichtige Fragen sind unklar:
 - a) Was ist eine für Angestellte günstigere Regelung?
 - b) Welche Gesundheitsschutzvorschriften gelten?

Privatrechtliche Beschäftigung

Anwendbare Rechtsgrundlagen:

1. Einzelarbeitsvertragsrecht nach Art. 319 ff. OR
2. Bundesratsbeschluss über den NAV für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971 (SR 221.215.328.4)
3. (Kantonaler) NAV für hauswirtschaftliche Angestellte (SG: vom 23.2.1986, sGS 513.1; ZH: vom 29.5.1991 OS 51,687)
4. Arbeitsgesetz (Art. 7 Abs. 2 ArGV 1: "...Gesetz ist auch bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar...")
5. Allfällige Gesamtarbeitsverträge

Pikettdienst: Rechtsgrundlagen (1)

Rechtsgrundlagen: Bundesrecht

a) Verordnung 1 zum ArG:

- Art. 14 Abs. 1: Definition von Pikettdienst
- Art. 14 Abs. 2: Maximal zulässige Dauer der Pikettdienstleistung
- Art. 14 Abs. 3: Ausnahme von der maximal zulässigen Dauer
- Art. 14 Abs. 4: Kurzfristige Änderungen bei Piketteinteilung
- Art. 15 Regelung bezüglich anrechenbare Arbeitszeit

b) Normalarbeitsvertrag Pflegepersonal:

- Art. 10 NAV: Wann ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit / Bezahlung

c) Obligationenrecht:

- Keine Regelung

Pikettdienst: Rechtsgrundlagen (2)

Rechtsgrundlagen: Kantonales Recht (bspw. SG)

a) Verordnung über den Staatsdienst:

- Art. 26 lit. c und e: Inkonvenienzzulagen für Bereitschafts- / Präsenzdienst
- Anhang 4: Bemessung der Inkonvenienzzulagen für Bereitschafts- / Präsenzdienst

b) NAV Hauswirtschaft

- Art. 13: Bei Abrufbereitschaft gilt Essenszeit als Arbeitszeit
- Art. 15: Bei freien (Halb-)tagen keine Arbeitsbereitschaft am Abend

Was ist Pikettdienst?

Definition nach Art. 14 ArGV 1

¹Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin **neben der normalen Arbeit** für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von **Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen**, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.

Beachte: **Kein** Pikettdienst i.S.v. Art. 14 ArGV 1:

- wenn Angestellte(r) ausschliesslich und nicht als Nebentätigkeit Pikettdienst leistet
- wenn kurzfristiger Arbeitseinsatz **nicht wegen Sonderereignis** bzw. Notsituation nötig wird (Notsituation für Patient oder Spital?)

Pikettdienst und Arbeit auf Abruf (1)

Arbeit auf Abruf:

Arbeitsverhältnis, bei welchem entweder die Lage der Arbeitszeit, deren Dauer oder beides nicht im Voraus bestimmt oder bestimmbar ist.

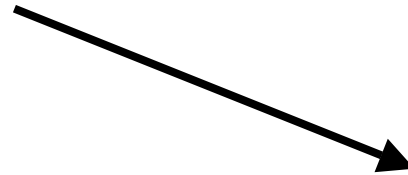
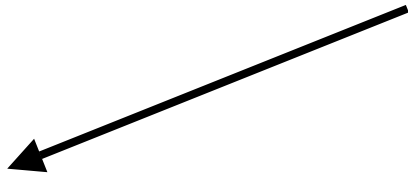
	Lage	bestimmt	unbestimmt
Dauer	bestimmt	normaler Vertrag: Voll- oder Teilzeitarbeit	Arbeitspensum: bestimmt Verteilung: unbestimmt (Bsp: Jahresarbeitszeit)
	unbestimmt	Arbeitspensum: unbestimmt Verteilung: bestimmt (Bsp: Abruf nur Montags)	Arbeitspensum und Verteilung unbestimmt: Arbeit auf Abruf

Arbeitsverhältnisse auf Abruf

Pikettdienst und Arbeit auf Abruf (2)

Bereitschaftsdienst:

Zeitraum ohne effektive Tätigkeit, während dessen sich der Angestellte zur Verfügung des Arbeitgebers hält

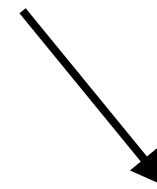
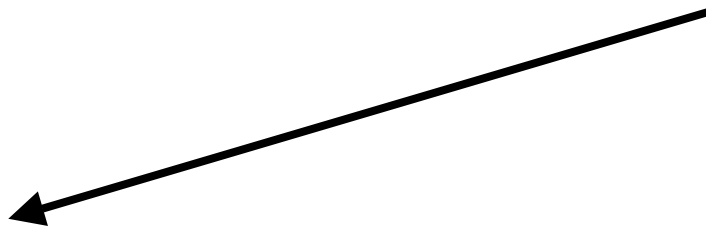


Arbeitsbereitschaft:

Bereitschaftsdienst im Betrieb des Arbeitgebers

Rufbereitschaft:

Bereitschaftsdienst ausserhalb des Betriebes des Arbeitgebers



Pikettdienst:

Sporadischer Einsatz neben der normalen Arbeit für Sonderereignisse

?

Rufbereitschaft als 'normale' Tätigkeit für 'normale' Fälle

Pikettdienst: Beispiele (1)

Beispiel 1:

Krankenschwester ist mit einem Arzt verheiratet, arbeitet Montag bis Mittwoch und leistet Pikettdienst nach einem festem Plan in der Nacht. Einsatzbereitschaft innert 20 Minuten, Arbeitsweg: 10 Minuten.

Beispiel 2:

Krankenschwester ist alleinerziehende Mutter und arbeitet zu 80%. Sie leistet Pikettdienst nach einem festen Plan. Einsatzbereitschaft innert 45 Minuten, Arbeitsweg 10 Minuten.

Beispiel 3:

Krankenschwester ist ledig und kinderlos. Sie arbeitet 70% und leistet Pikettdienst nach einem festen Plan. Einsatzbereitschaft innert 15 Minuten, Arbeitsweg 5 Minuten. Neben ihrer Tätigkeit als Krankenschwester arbeitet sie an einem Nationalfonds-Forschungsprojekt.

Pikettdienst: Beispiele (2)

Beispiel 4

Krankenschwester geht mit einem Pager in der Stadt einkaufen. Einsatzbereitschaft innert 30 Minuten ist gewährleistet. Pikettdienst im Betrieb?

Beispiel 5

Krankenschwester leistet Pikettdienst. Einsatzbereitschaft innert 60 Minuten vorgeschrieben. Arbeitsweg ca. 50 Minuten.

Pikettdienst: es stört....

.....das **Ausmass der persönlichen Einschränkung / Belastung** des/der Pikettdienst leistenden Angestellten.

- ➔ Das Ausmass der persönlichen Einschränkung wird bestimmt durch die **Frist, innert der die/der Angestellte am Arbeitsplatz zu erscheinen** hat.

- ➔ Einsatz innert 30 Minuten = Pikettdienst im Betrieb
Meines Erachtens kein sinnvolles Abgrenzungskriterium, weil:
 - a) sagt nur bedingt etwas aus über das Ausmass der Einschränkung
 - b) Pikettdienst wird auch anderswo geleistet als im Spitalbereich
 - c) keine gesetzliche Grundlage für eine derart fixe Abgrenzung

Mit bestem Dank.....

.... für Ihr Interesse und Ihre Geduld



Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht

Universität St.Gallen

Dr. iur. Christoph Senti
Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter HSG
<http://www.9450.ch>
Christoph.Senti@9450.ch