

## Formulierungsvorschlag

### **Bundesgesetz, mit dem das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz geändert wird**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, BGBl. I Nr. 8/1997, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2017, wird wie folgt geändert:

*1. Nach § 4 Abs. 4b wird folgender Abs. 4c eingefügt:*

„(4c) Ab 1. Juli 2021 kann abweichend von Abs. 4 Z 2 bei unvorhersehbaren, nicht im Verschulden des Dienstgebers/der Dienstgeberin liegenden, kurzfristigen personalorganisatorischen Engpässen durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung bis zu drei Monate befristet zugelassen werden, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 55 Stunden betragen kann. Solche Personalengpässe liegen nur dann vor, wenn die Aufrechterhaltung des Krankenanstaltenbetriebes und damit die Patientenversorgung nicht möglich wären. Die Befristung von drei Monaten kann durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung auf insgesamt bis zu sechs Monaten verlängert werden. Eine solche Arbeitszeitverlängerung ist darüber hinaus nur zulässig, wenn auch der einzelne Dienstnehmer/die einzelne Dienstnehmerin im Vorhinein schriftlich zugestimmt hat. Abs. 1b ist nicht anzuwenden.“

*2. In § 8 Abs. 1 und 2 wird jeweils das Zitat „§§ 3, 4, 6 und 7“ durch das Zitat „§§ 3, 4, 6, 7 und 9“ ersetzt.*

*3. In § 8 Abs. 4 wird das Wort „vier“ durch das Wort „zehn“ ersetzt.*

*4. § 9 lautet samt Überschrift:*

#### **„Rufbereitschaft**

„§ 9. (1) Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf abgesehen von den Fällen des § 6a ARG nur an zehn Tagen pro Monat vereinbart werden. Auf diese Zahl sind verlängerte Dienste gemäß § 4 anzurechnen. Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann zugelassen werden, dass Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden kann.“

(2) Leistet eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, bevor eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden abgeschlossen ist, müssen zwischen Ende der Arbeitsleistung und dem nächsten Dienstantritt mindestens fünf Stunden liegen.

(3) Liegt weder vor noch nach dem Arbeitseinsatz eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden vor, besteht Anspruch auf Ausgleichsruhe im Ausmaß des 1,5fachen der Summe aus Arbeitsleistung und Wegzeiten, die auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer behalten für die durch die Ausgleichsruhe ausgefallene Arbeitszeit ihren Anspruch auf Entgelt.

(4) Die Ausgleichsruhe ist im binnen zwei Wochen zu gewähren. Der Zeitpunkt ist im Einvernehmen festzulegen.“

5. § 11b lautet samt Überschrift:

#### **„Zustimmung**

**§ 11b.** (1) Eine schriftliche Zustimmung des einzelnen Dienstnehmers/der einzelnen Dienstnehmerin im Rahmen des § 4 Abs. 4c oder § 8 Abs. 1 letzter Satz darf nicht im Zusammenhang mit der Begründung des Dienstverhältnisses stehen. Eine Zustimmung im Rahmen des § 4 Abs. 4c darf nur bis zum Ablauf der entsprechenden Zulassung erfolgen. Eine Zustimmung nach § 8 Abs.1 kann mit einer Vorankündigungsfrist von acht Wochen

1. für den nächsten Durchrechnungszeitraum,
2. bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 17 Wochen auch für den nächsten 17-Wochen-Zeitraum oder verbleibenden kürzeren Zeitraum

schriftlich widerrufen werden.

(2) Dienstgeber/Dienstgeberinnen dürfen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die einer Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Rahmen des § 4 Abs. 4c und § 8 Abs. 1 letzter Satz nicht zustimmen oder im Rahmen des § 8 Abs. 1 ihre Zustimmung widerrufen haben, gegenüber anderen Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen nicht benachteiligen. Dieses Diskriminierungsverbot betrifft insbesondere sämtliche Arbeitsbedingungen, die Verlängerung von Dienstverhältnissen, Entgeltbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegschancen und Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) Dienstgeber/Dienstgeberinnen haben ein aktuelles Verzeichnis der Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen zu führen, die einer Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Rahmen des § 4 Abs. 4c oder § 8 Abs. 1 letzter Satz schriftlich zugestimmt haben. Bei Widerruf ist der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin aus dem Verzeichnis zu streichen. Diesem Verzeichnis sind Ablichtungen der Zustimmungserklärungen beizulegen.“

6. Nach § 12 Abs. 1 Z 3 wird folgende Z 3a eingefügt:

„3a. Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer entgegen § 9 Abs. 1 zur Rufbereitschaft heranziehen, die Mindestruhe von fünf Stunden nach § 9 Abs. 2 nicht gewähren oder die Ausgleichsruhe nach § 9 Abs. 3 und 4 nicht gewähren.“

7. Nach § 15 Abs. 2n werden folgende Abs. 2o und 2p eingefügt:

„(2o) § 8 Abs. 1, 2 und 4, § 9 und §12 Abs. 1 Z 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2018 treten mit xx xx 2019 in Kraft.

(2p) § 4 Abs. 4c und § 11b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2018 treten mit 1. Juli 2021 in Kraft.“

## **Begründung**

### **Besonderer Teil**

#### **Zu Z 1 (§ 4 Abs. 4c):**

Das bisher zulässige Opt-out nach Abs. 4b läuft mit 30. Juni 2021 aus. Nunmehr wird vorgesehen, dass das Opt-Out unter bestimmten Voraussetzungen auch nach diesem Zeitpunkt zulässig ist. Kurzfristige Personalengpässe im Sinne dieser Bestimmung liegen beispielsweise dann vor, wenn bei einem plötzlich eintretenden Langzeitkrankenstand oder Kündigung mehrerer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter keine Spezialistinnen/Spezialisten im selben Fachbereich zur Verfügung stehen oder vertretungsweise aufgenommen werden können. Nicht erfasst sind jedoch Fälle, in denen sich der Personalengpass aus Gründen ergibt, die von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber verursacht werden, wie z.B. Dienstgeberkündigungen.

Damit wird das Opt-out auf jene Fälle eingeschränkt, in denen es aus gesundheitspolitischen Gründen unumgänglich notwendig ist.

Zur Rechtssicherheit und wegen der besseren Systematik wird diese Bestimmung in § 4 aufgenommen. § 8 behandelt Notfälle, und lässt in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen vorübergehend Ausnahmen u. a. von den Wochenarbeitszeitgrenzen zu. Führt daher eine Personalknappheit unter den Voraussetzungen des § 8 dazu, dass ein Notfall eintritt, sind diese bereits jetzt vom § 8 erfasst. Die formulierte Ausnahme soll aber länger andauern können, sodass sie nicht in die Systematik des § 8 passt.

Mit Ablauf des 30. Junis 2021 wird Abs. 4b gegenstandslos, das Opt-out ist nur mehr in den Fällen des Abs. 4c zulässig.

**Zu Z 2 und 3 (§ 8):**

Da in außergewöhnlichen Fällen bzw. bei Einsätzen nach dem Wehrgesetz die tägliche Ruhezeit entfallen kann, ist in diesen Fällen eine Regelung der Rufbereitschaft nicht sinnvoll.

In Abs. 4 werden Änderungen in Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz durch die Novelle BGBl. I Nr. 126/2017 nachvollzogen.

**Zu Z 4 (§ 9):**

Nach Abs. 1 darf Rufbereitschaft analog zum Arbeitszeitgesetz nur zehnmal pro Monat vereinbart werden. Auf diese Zahl sind verlängerte Dienste anzurechnen, da auch bei solchen Diensten keine ungestörte Ruhezeit vorliegt.

Es erfolgt eine Klarstellung, dass zusätzlich zwei Rufbereitschaften am Wochenende nach ARG zulässig sind.

Analog zum Arbeitszeitgesetz wird eine Durchrechnung ermöglicht, jedoch erfolgt die Zulassung nach KA-AZG-System durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung.

Ist die tägliche Ruhezeit vor dem Arbeitseinsatz noch nicht abgeschlossen, wird in Abs. 2 aus Gründen des Dienstnehmerschutzes und der Patientensicherheit vorgesehen, dass nach einem Arbeitseinsatz bzw. der Zeit zurück nach Hause eine Mindestruhezeit liegt, sodass allenfalls am nächsten Tag eine späterer Arbeitsantritt notwendig ist. Dies ist notwendig, da Arbeitseinsätze während der Nacht besonders belastend sind. Der/die Dienstgeber/die kann auch den Antritt soweit verschieben, dass eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden gesichert ist.

Nach Abs. 3 ist eine Unterbrechung bzw. eine Verkürzung der Ruhezeit durch einen Arbeitseinsatz grundsätzlich zulässig, es besteht jedoch Anspruch auf eine Ausgleichsruhe. Dieser Anspruch besteht immer dann, wenn keine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vorliegt. Das Ausmaß berechnet sich nach der Formel  $1,5 \times (\text{Anfahrtszeit} + \text{Arbeitsleistung} + \text{Rückfahrzeit})$ . Die Anrechnung auf die Wochenarbeitszeit und die Entgeltfortzahlung entsprechen § 6 Abs. 1 und § 9 Abs. 1 des Arbeitsruhegesetzes.

Abs. 4 sieht eine einvernehmliche Lage der Ausgleichsruhe vor, sie hat jedoch spätestens nach zwei Wochen zu erfolgen.

**Zu Z 5 (§ 11b):**

Für kurzfristigen Opt-out-Möglichkeiten nach § 4 Abs. 4c passt das bisherige System der Widerrufsmöglichkeiten (Widerruf mit 8 Wochen Vorankündigung für den nächsten Durchrechnungszeitraum) nicht, da eine Zulassungsvereinbarung jedenfalls kürzer als ein Durchrechnungszeitraum ist.

Daher wird vorgesehen, dass die Zustimmung nur für die Dauer des jeweiligen Personalengpasses erfolgen darf.

Im Falle des § 8 Abs. 1 bleibt es jedoch bei der bisherigen Regelung.

**Zu Z 6 (§ 12):**

Aufnahme der Regelungen zur Rufbereitschaft in die Strafbestimmungen analog zum AZG.