

FAQ

zur Arbeitszeit in Krankenanstalten



Inhaltsverzeichnis

1. Was bedeutet der Begriff „Arbeitszeit“?	4
2. Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft?	4
3. Wie hoch ist die maximale Tagesarbeitszeit?	5
4. Was ist unter Wochenarbeitszeit zu verstehen?	5
5. Wie hoch ist die maximale Wochenhöchstarbeitszeit?	5
6. Was gilt bei Abwesenheitszeiten für die wöchentliche Höchstarbeitszeit?	6
7. Was ist unter einem „verlängerten Dienst“ zu verstehen?	7
8. Welche Vorgaben betreffend die Arbeitszeit gelten für verlängerte Dienste?	7
9. Wie viele verlängerte Dienste sind pro Monat zulässig?	8
10. Wer oder was sind die Vertreter der betroffenen Dienstnehmer (sog. Arbeitszeitvertreter“) und was tun sie?	8
11. Überblick Arbeitszeithöchstgrenzen nach dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG).....	9
12. Was sind Ruhepausen?	10
13. Was passiert, wenn die Ruhepause aus organisatorischen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann?	10
14. Muss die Ruhepause immer genau nach 6 Stunden konsumiert werden?.....	11
15. Was versteht man unter der täglichen Ruhezeit?	11
16. Was versteht man unter der wöchentlichen Ruhezeit?	11
17. Was ist die Ausgleichsruhezeit?	12
18. Wann gebührt Ersatzruhe?	13
19. Was gilt für die Ruhezeit an Feiertagen?	13
20. Wie verhält es sich mit dem „persönlichen Feiertag“?	14
21. Wie verhalten sich die unterschiedlichen Ruhezeiten zueinander?	14
22. Wann liegen außergewöhnlicher und unvorhersehbarer Fälle vor?	15
23. Gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen bei außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen nicht mehr?	15
24. Welche Arbeitszeitregelungen werden bei außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen außer Kraft gesetzt?	15



25. Welche Voraussetzungen führen in außergewöhnlichen Fällen zur Nichtanwendbarkeit der §§ 3, 4 6 und 7 KA-AZG?..... 16
26. Steht für die Arbeitszeitüberschreitung im Fall von außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen eine Ausgleichsruhezeit zu?..... 16
27. Können die Arbeitszeiten auch bloß vorübergehend verlängert werden? 16
28. Welche Arbeitszeiten können vorübergehend verlängert werden? 17
29. Ist aufgrund außergewöhnlicher und unvorhersehbarer Fälle geleistete Mehrarbeit abzugelten?..... 17
30. Welche Anforderungen gelten für die Zustimmung zu Arbeitszeitverlängerungen? 17
31. Kann die Zustimmung zu Arbeitszeitverlängerungen auch widerrufen werden?.. 18
32. Welche Arbeitszeiten können durch Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden? 18
33. Was ist bei mehreren Dienstverhältnissen bzw. einem zusätzlichen freiberuflichen Tätigwerden zu beachten?..... 19
34. Gelten die Arbeitszeithöchstgrenzen auch für „leitende Dienstnehmer“? 20

Sämtliche Ausführungen basieren auf *Stärker*, Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz KA-AZG⁷ (2017)



1. Was bedeutet der Begriff „Arbeitszeit“?

Für viele arbeitszeitrechtliche Fragestellungen ist es wichtig, zu wissen, welche Zeiten unter den Begriff „Arbeitszeit“ fallen und welche Zeiten nicht zur Arbeitszeit gezählt werden.

Als Arbeitszeit gelten

- alle Dienstzeiten vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne Ruhepausen und
- alle Bereitschaftsdienstzeiten.

Achtung: Rufbereitschaft stellt keine Arbeitszeit dar!

2. Was ist der Unterschied zwischen Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft?

Im Gegensatz zu Rufbereitschaft stellt Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit dar. Was ist nun aber eigentlich der Unterschied zwischen Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft?

Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit, während der sich der Dienstnehmer dem Dienstgeber an einer von diesem bestimmten Stelle zur jederzeitigen Verfügung zu halten hat, auch wenn der Dienstnehmer während dieser Zeit keine Arbeit verrichtet.

Hierzu zählen unter anderem

- jene Zeiten, die zum Beispiel in der Nacht am Arbeitsplatz mit der Möglichkeit der jederzeitigen Arbeitsaufnahme verbracht werden, selbst wenn zeitweise geschlafen wird,
- sowie Zeiten, in denen Dienstkleidung angezogen wird, sogenannte "Umziehzeiten".

Zeiten der Arbeitsbereitschaft zählen zur Arbeitszeit.

Im Gegensatz dazu zählen, jene Dienste,

- bei denen der Dienstnehmer zwar nicht am Arbeitsplatz anwesend, aber jederzeit erreichbar sein muss und
- binnen einer bestimmten Frist seinen Dienst am Arbeitsplatz antreten können muss

als Rufbereitschaft und daher nicht als Arbeitszeit.

Achtung: Wenn während einem Rufbereitschaftsdienst eine Arbeitsleistung erfolgt, die Ärztin oder der Arzt also zu einem Einsatz gerufen wird, liegt Arbeitszeit vor!



3. Wie hoch ist die maximale Tagesarbeitszeit?

Die Tagesarbeitszeit ist mit 13 Stunden begrenzt (inklusive der Zeit für die Dienstübergabe). Mit der halbstündigen Pause ergibt sich eine Anwesenheitszeit von 13,5 Stunden.

Achtung: Wurden verlängerte Dienste vereinbart oder liegt ein außergewöhnlicher Fall (zum Beispiel die COVID-19-Pandemie) vor, so entfällt die Tageshöchstearbeitsgrenze.

4. Was ist unter Wochenarbeitszeit zu verstehen?

Die Wochenarbeitszeit ist jene Arbeitszeit, die von Montag 0 Uhr bis inklusive Sonntag 24 Uhr geleistet wird. Zur Berechnung der Wochenarbeitszeit werden alle Arbeitszeiten, die während dieses Zeitraums anfallen, zusammengezählt.

Durch Betriebsvereinbarung kann dieser Zeitraum auf jeden anderen 168-Stunden-Zeitraum (zum Beispiel auf Dienstag 0 Uhr bis einschließlich Montag 24 Uhr) verlegt werden.

5. Wie hoch ist die maximale Wochenhöchstearbeitszeit?

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Wurden keine verlängerten Dienste vereinbart, beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche grundsätzlich 48 Stunden. „Durchschnittlich“ bedeutet, im Durchschnitt pro Woche während eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen. Zur Berechnung der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit pro Woche sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der letzten 17 Wochen zu addieren und durch 17 zu dividieren.

Achtung: Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf 26 bzw. 52 Wochen erstreckt werden. Dementsprechend wäre die tatsächlich geleistete Arbeitszeit durch 26 bzw. durch 52 zu teilen.

Maximale durchschnittliche Wochenhöchstearbeitszeit

Abweichend vom Regelfall des 48-Stunden-Wochendurchschnitts kann die Höchstearbeitsgrenze in der einzelnen Woche durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung sowie mit individueller Zustimmung des Dienstnehmers auf 55 Stunden angehoben werden. Dieses sogenannte „Opt-out“ muss immer bereits im Vorhinein vorgenommen werden und darf nicht erst nach einer Arbeitszeitüberschreitung iSd KA-AZG nachgeholt werden.

Achtung: Die Zustimmung muss von jedem einzelnen Dienstnehmer individuell und schriftlich erteilt werden!



6. Was gilt bei Abwesenheitszeiten für die wöchentliche Höchstarbeitszeit?

Liegt eine gerechtfertigte Abwesenheit (Urlaub, Krankheit, Dienstverhinderungsgründe, Feiertage) vor, so wird der Dienstnehmer trotz Abwesenheit so gestellt, als ob er gearbeitet hätte. Abwesenheitszeiten zählen – sofern sie gerechtfertigt sind – für die Berechnung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit. Das bedeutet, dass die ausgefallene Arbeitszeit in solchen Fällen in die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einzurechnen ist. Gerechtfertigte Abwesenheitszeiten müssen daher grds. nicht eingearbeitet werden.

Das KA-AZG regelt die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Fall von Abwesenheitszeiten wie folgt:

1) Die Abwesenheitszeiten wurden im Dienstplan nicht berücksichtigt

Das ist zumeist bei kurzfristigen Erkrankungen der Fall. Hier sind jene Zeiten für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenhöchstarbeitszeit heranzuziehen, die im Dienstplan festgelegt wurden (inklusive Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdiensten).

Beispiel:

Dr. B erkrankt am Abend seines freien Tages und ist die nächsten zwei Tage nicht arbeitsfähig. Laut Dienstplan hätte er in diesen Tagen 26 Stunden gearbeitet. Da es sich um eine gerechtfertigte Abwesenheit handelt, werden die im Dienstplan angesetzten 26 Stunden zur geleisteten Arbeitszeit hinzugezählt.

2) Die Abwesenheitszeiten wurden im Dienstplan bereits berücksichtigt

Das wäre beispielsweise bei einem geplanten Urlaub der Fall. Hier ist der Durchrechnungszeitraum des betroffenen DN um diese Abwesenheitszeit zu verkürzen. Die Frage der Entlohnung wird von dieser Regelung nicht berührt.

Beispiel:

Dr.ⁱⁿ E möchte im März zwei Wochen nach Neuseeland in den Urlaub fliegen und im Anschluss noch 3 Urlaubstage zu Hause verbringen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 26 Wochen und läuft von Jänner bis Juni. Bei einer Fünf-Tage-Woche ergibt sich eine Anwesenheitszeit von 14,4 Wochen und eine Abwesenheitszeit von 2,6 Wochen.



Berechnung:

5 Tage die Woche für 17 Wochen ($5 \times 17 = 85$)

2 Urlaubswochen plus 3 Tage ($5 \times 2 = 10 + 3 = 13$)

$85 - 13 = 72$

72: 5 = 14, 4 (die 72 Tage müssen wieder in Wochen umgerechnet werden/ bei einer 5-Tages-Woche)

Um die durchschnittliche Wochenarbeitszeit berechnen zu können, müssen die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden addiert werden und nicht durch 17 sondern durch 14,4 dividiert werden. Der Durchrechnungszeitraum wird um die Abwesenheitswochen verkürzt. Ansonsten wäre es rein theoretisch möglich, in einem 17-wöchigen Durchrechnungszeitraum 4 Wochen abwesend zu sein und die restlichen 13 Wochen 72 Stunden zu arbeiten, ohne die 55 Stunden Maximaldurchschnittsarbeitszeit pro Woche überschritten werden. Das entspricht aber gerade nicht der Intention des Gesetzgebers!

Sollten Abwesenheitszeiten vom Dienstgeber herangezogen werden, um den Arbeitszeitschnitt zu senken, dann begeht er einen KA-AZG-Verstoß und macht sich strafbar. Im privaten Bereich wird dies mittels Geldstrafe sanktioniert, im öffentlichen Bereich mittels Anzeige an das oberste Organ, dem das KA-AZG übertretende Organ untersteht, bzw. im Gemeindebereich mittels Anzeige an die Aufsichtsbehörde.

7. Was ist unter einem „verlängerten Dienst“ zu verstehen?

Verlängerte Dienste oder Nachtdienste sind mehr als 13 Stunden und regulär bis zu 25 Stunden dauernde, durchgehende (lediglich durch Ruhepausen unterbrochene) Arbeitszeiten.

8. Welche Vorgaben betreffend die Arbeitszeit gelten für verlängerte Dienste?

Wurden verlängerte Dienste zulässiger Weise vereinbart, darf

- die Dauer eines verlängerten Dienstes 25 Stunden nicht überschreiten,
- die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb eines 17-wöchigen Durchrechnungszeitraumes maximal 48 bzw. 55 Stunden pro Woche betragen,
- die Höchstarbeitszeitgrenze in einer einzelnen Woche kann ausnahmsweise bei 72 Stunden liegen.
- Der verlängerte Dienst ist durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen.



Ausnahmen bestehen bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände (zum Beispiel COVID-19-Pandemie, Naturkatastrophen etc.).

Achtung: Für verlängerte Dienste von mehr als 25 Stunden gilt, dass sie durch zwei Ruhepausen von jeweils mindestens 30 Minuten zu unterbrechen sind. Da die maximale Dauer von verlängerten Diensten nunmehr mit 25 Stunden begrenzt wird, ist eine darüber hinausgehende Verlängerung nur mehr in den Fällen des § 8 Abs. 3 KA-AZG (vorübergehende Arbeitszeitverlängerung zur Wahrung des Patientenwohls oder zur Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebs) möglich.

9. Wie viele verlängerte Dienste sind pro Monat zulässig?

Pro Monat sind durchschnittlich 6 verlängerte Dienste möglich. Die Anzahl kann mittels Betriebsvereinbarung (und Zustimmung der Betroffenenvertreter) auf durchschnittlich 8 verlängerte Dienste innerhalb eines 17-wöchigen Durchrechnungszeitraumes erhöht werden (§ 4 Abs 5 KA-AZG). Die maximale Anzahl verlängerter Dienste kann durch Betriebsvereinbarung aber auch verringert werden.

10. Wer oder was sind die Vertreter der betroffenen Dienstnehmer (sog. Arbeitszeitvertreter“) und was tun sie?

Vertreter der Betroffenen iSd KA-AZG (sog. Arbeitszeitvertreter) dürfen weder mit der Personalvertretung noch mit der Belegschaftsvertretung verwechselt oder gleichgesetzt werden. Sie sind von den im Betrieb tätigen Ärzten zu bestellen. Wie diese Bestellung im Detail auszusehen hat, regelt das KA-AZG nicht. Es bedarf aber einer demokratischen Legitimation (Wahl). In der Praxis kann ein dem Betriebsrat angehörender Arzt im Einzelfall die Zustimmung der Betroffenen einholen, um als Betroffenenvertreter zu fungieren.

Die Arbeitszeitvertreter dürfen bei sämtlichen Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen iSd KA-AZG zwischen dem Dienstgeber und dem Betriebsrat anwesend sein. Zudem dürfen solche Betriebsvereinbarungen auch nur „im Einvernehmen mit den Arbeitszeitvertretern“ abgeschlossen werden. Wird kein Einvernehmen mit den Betroffenenvertretern hergestellt, darf der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung nicht gültig abschließen. Auf Verlangen der Arbeitszeitvertreter hat der Betriebsrat eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung aufzulösen, da das für die Aufrechterhaltung der Betriebsvereinbarung notwendige Einvernehmen fehlt.

Achtung: Das mit den Arbeitszeitvertretern herzustellende Einvernehmen darf nicht mit dem zwischen Dienstgeber und Betriebsrat oder Personalvertretung herzustellenden Einvernehmen verwechselt werden!



11. Überblick Arbeitszeithöchstgrenzen nach dem Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG)

	TageshöchstAZ in Stunden/ Maximal-dauer des Dienstes	WochenhöchstAZ in Stunden	Durchrechnungszeitraum	Voraussetzungen
Ohne Vereinbarung verlängerter Dienste	13 Std	48 Stunden im Durchschnitt, in den einzelnen Wochen maximal 55	17 Wochen	Keine
			Durch BV Verl. auf max. 52 Wochen möglich	Wenn DRZ > 17 Wochen: 1. Abschluss einer speziellen BV 2. Vertreter der Betroffenen zustimmen
Bei Vereinbarung verlängerter Dienste und/oder Anhebung der WochenAZ auf über 48 Stunden im Durchschnitt	Keine TageshöchstAZ mehr, dafür verlängerte Dienste zulässig. Dauer: Max. 25 Stunden (1x 30-minütige Pause)	Max. 55 im Durchschnitt, in den einzelnen Wochen max. 72	Grds. 17 Wochen, durch BV Verlängerung auf 26 Wochen möglich	1. Abschluss einer speziellen BV 2. Vertreter der Betroffenen muss zustimmen. 3. Vorliegen wichtiger Gründe 4. Zu erwartende Inanspruchnahme im Durchschnitt max. 48 Std die Woche 6. Vorherige schriftliche Zustimmung des einzelnen DN 7. Kein Widerruf seitens des DN*
			Gesetzliche Höchstzahl durchschnittlich leistbarer verlängerter Dienste pro Monat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen: 6, kann aber auf 8 erhöht werden (§ 4 Abs 5 KA-AZG)	



*Schriftlicher Widerruf muss mit einer Vorankündigungsfrist von 8 Wochen für den nächsten Durchrechnungszeitraum bzw. bei einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 17 Wochen auch für den nächsten 17-Wochen-Zeitraum oder verbleibenden kürzeren Zeitraum erhoben werden.

BV (Betriebsvereinbarung)
AZ (Arbeitszeit)
DN (Dienstnehmer)
DRZ (Durchrechnungszeitraum)
max (maximal)

12. Was sind Ruhepausen?

Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit. Während einer Ruhepause kann der Dienstnehmer frei über seine Zeit verfügen und seinen Arbeitsplatz verlassen. Sie muss mindestens 30 Minuten dauern.

Eine Splittung der Ruhepause, beispielsweise in 3 Blöcke zu je 10 Minuten – ist unzulässig. Das führt im Ergebnis dazu, dass Dienstnehmer keine KA-AZG-konformen Ruhepausen nehmen können. Zu den Konsequenzen siehe Punkt 13.

13. Was passiert, wenn die Ruhepause aus organisatorischen Gründen nicht in Anspruch genommen werden kann?

In diesem Fall kann die Ruhepause entfallen. Es muss allerdings ein Ausgleich gewährt werden. Das Gleiche gilt für Ruhepausen, die eine 30-minütige Dauer unterschreiten.

Der Ausgleich für den Entfall der Ruhepause hat durch eine „entsprechende“ (also ebenfalls 30-minütige) Verlängerung irgendeiner Ruhezeit innerhalb der nächsten zehn Kalendertage zu erfolgen. Das hat zur Konsequenz, dass die Ruhepause de facto entfällt, da sie nach der Arbeitszeit „nachgeholt“ wird.

Durch Betriebsvereinbarung kann ein fixer Zeitraum vereinbart werden, innerhalb dem es den Dienstnehmern überlassen wird, die Ruhepausen frei zu konsumieren.



14. Muss die Ruhepause immer genau nach 6 Stunden konsumiert werden?

Nein, denn die genaue Lage der Ruhepausen ist nicht gesetzlich geregelt. Daher können Ruhepausen auch schon nach beispielsweise 5 Stunden Arbeitszeit konsumiert werden.

15. Was versteht man unter der täglichen Ruhezeit?

Dabei handelt es sich um die grundsätzlich nach jedem Dienst ununterbrochen zu gewährende 11-stündige Mindestruhezeit. Sie beginnt mit dem tatsächlichen Ende der Arbeitszeit.

Die nächste Tagesarbeitszeit oder der nächste verlängerte Dienst können erst nach Gewährung der täglichen Ruhezeit beginnen.

Eine Teilung der täglichen Ruhezeit – zum Beispiel in mehrere Blöcke – ist unzulässig!

Ruhezeiten dürfen auch nicht in Abwesenheitszeiten verbraucht werden! (z.B. während eines Urlaubs, Krankenstandes oder einer Freistellung).

16. Was versteht man unter der wöchentlichen Ruhezeit?

Die wöchentliche Ruhezeit bezeichnet eine in jeder Kalenderwoche einmal ununterbrochen zu gewährende 36-stündige Ruhezeit.

Die wöchentliche Ruhezeit kann durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung bzw. PV-Einvernehmen abweichend geregelt werden. Diesfalls kann die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder ganz unterbleiben, wenn in einem kollektivvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung festgelegten Zeitraum eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird, wobei zur Berechnung nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden dürfen. Durch diese Regelung ist auch ein 24+12-Modell grundsätzlich möglich, sofern die Durchschnittsruhezeit im festgelegten Zeitraum 36 Stunden nicht unterschreitet.



17. Was ist die Ausgleichsruhezeit?

Für besonders lange Tagesarbeitszeiten steht ein besonderer Ruhezeitausgleich zu.

Fall 1:

Beträgt die Tagesarbeitszeit zwischen 8 und 13 Stunden (das heißt, liegt sie über der täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden), ist innerhalb der nächsten zehn Kalendertage eine Ruhezeit um 4 Stunden zu verlängern.

Die Ausgleichsruhezeit beträgt unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Tagesarbeitszeit stets 4 Stunden.

Fall 2:

Darüber hinaus ist die einem verlängerten Dienst nachfolgende Ruhezeit um jenes Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst die maximale Tagesarbeitszeit von 13 Stunden überschritten hat; mindestens jedoch um 11 Stunden. Nach jedem verlängerten Dienst entsteht ein neuer Ausgleichszeitanspruch.

Ausgleichsruhezeiten müssen unmittelbar nach Beendigung des anspruchsbegründenden verlängerten Dienstes gewährt werden.

Beispiel:

Berechnung der Gesamtruhezeit (tägliche Ruhezeit und Ausgleichsruhezeit)

Die nach einem verlängerten Dienst zustehende Ruhezeit beträgt 11 Stunden.

- Bei einem 25-Stunden-Dienst übersteigt der Dienst die tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden um 12 Stunden. Für einen 25-Stunden-Dienst stehen daher 23 Stunden Gesamtruhezeit zu (12 Stunden + 11 Stunden).
- Bei einem 22-Stunden-Dienst übersteigt der Dienst die Dauer von 13 Stunden um 9 Stunden. Die Ausgleichszeitruhe-Untergrenze liegt jedoch bei 11 Stunden. Daher stehen für einen 22-Stunden-Dienst 22 Stunden Gesamtruhezeit zu.

Tipp:

Für die Berechnung der Gesamtruhezeit bei verlängerten Diensten mit zumindest 24-stündiger Dauer gibt es eine einfachere Methode: die Formel "Arbeitszeit minus 2". Indem man einfach von der geleisteten Arbeitszeit 2 Stunden abzieht, erhält man den Gesamtruhezeitanspruch. Zieht man von diesem wiederum die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden ab, so erhält man die zustehende Ausgleichsruhezeit:

Beispiel 25-Stunden-Dienst:

$25 - 2 = 23$ (Gesamtruhezeitanspruch)

23 (Gesamtruhezeitanspruch) - 11 (tägliche Ruhezeit) = 12 (Ausgleichsruhezeit)



18. Wann gebührt Ersatzruhe?

Wird ein Dienstnehmer innerhalb von 36 Stunden während seiner wöchentlichen Ruhezeit (beispielsweise durch einen Einsatz während eines Rufbereitschaftsdienstes) vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche beschäftigt, so hat er in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe. Diese ist vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu gewähren.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Lage der Ersatzruhe abweichend festgelegt werden.

19. Was gilt für die Ruhezeit an Feiertagen?

Die Feiertagsruhe bezeichnet den Anspruch der Dienstnehmers auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0.00 Uhr und spätestens um 6.00 des Feiertages beginnen muss.

Durch Betriebsvereinbarung kann die Feiertagsruhe abweichend festgelegt werden.

Als Feiertage gelten:

- Jänner (Neujahr),
- 6. Jänner (Heilige Drei Könige),
- Ostermontag,
- Mai (Staatsfeiertag),
- Christi Himmelfahrt,
- Pfingstmontag,
- Fronleichnam,
- 15. August (Mariä Himmelfahrt),
- 26. Oktober (Nationalfeiertag),
- November (Allerheiligen),
- 8. Dezember (Mariä Empfängnis),
- 25. Dezember (Weihnachten),
- 26. Dezember (Stephanstag).

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so ist dieser Tag wie jeder andere Sonntag zu behandeln.



20. Wie verhält es sich mit dem „persönlichen Feiertag“?

Statt des Karfreitags können Dienstnehmer nunmehr den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Man kann sich – mit anderen Worten – einen ‚persönlichen Feiertag‘ aussuchen.

Dieser Tag ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

21. Wie verhalten sich die unterschiedlichen Ruhezeiten zueinander?

Fallen nach einer Tagesarbeitszeit bzw. einem verlängerten Dienst sowohl die tägliche (11 Stunden) als auch die wöchentliche Ruhezeit (36 Stunden) an, so wird die tägliche Ruhezeit mit der wöchentlichen Ruhezeit „mitverbraucht“.

⇒ Es bleibt im Ergebnis bei den 36 Stunden Ruhezeit.

Bestehen nach einem verlängerten Dienst Ansprüche auf tägliche Ruhezeit, wöchentliche Ruhezeit und Ausgleichszeit, dann wird zunächst die wöchentliche Ruhezeit konsumiert. Die tägliche Ruhezeit wird mitverbraucht. Nach der wöchentlichen Ruhezeit ist die für den vorangegangenen Dienst zustehende Ausgleichsruhezeit zu verbrauchen.

⇒ Im Ergebnis steht die wöchentliche Ruhezeit (36 Stunden) plus die Ausgleichsruhezeit zu.

Wenn nach einem verlängerten Dienst Ansprüche auf tägliche Ruhezeit und Ausgleichsruhezeit bestehen und zusätzlich in den Verbrauchszeitraum dieser beiden Ruhezeiten ein Feiertag mit 24 Stunden Feiertagsruhe fällt, dann werden zunächst die tägliche Ruhezeit und dann anschließend die Ausgleichsruhezeit verbraucht. Wenn der Feiertag danach noch andauert, wird der Rest der Feiertagsruhezeit verbraucht. Die Feiertagsruhezeit wird durch den Verbrauch der anderen beiden Ruhezeiten – so sich diese überlagern - mitkonsumiert.

⇒ Im Ergebnis stehen die tägliche Ruhezeit (11 Stunden) plus die Ausgleichsruhezeit (z.B. 12 Stunden bei einem 25-Stunden-Dienst) zu. Reichen diese 23 Stunden in einen Feiertag hinein, kann nach ihrem Ablauf die restliche Feiertagsruhe verbraucht werden. Anders gesagt: Endet also die Gesamtruhezeit von 23 Stunden beispielsweise an einem Feiertag um 15 Uhr, so kann im Anschluss noch der Rest der insgesamt 24-stündigen Feiertagsruhe verbraucht werden (z.B. von 15 Uhr bis 24 Uhr). Die Feiertagsruhe im Zeitraum von 0 bzw. 6 Uhr bis 13 Uhr wird von der wöchentlichen Ruhezeit überlagert und daher mitkonsumiert. Es besteht daher kein Anspruch des Dienstnehmers, diese Stunden zu einem späteren Zeitpunkt nachholen zu dürfen.



22. Wann liegen außergewöhnlicher und unvorhersehbarer Fälle vor?

Für Not- und Ausnahmefälle bestehen hinsichtlich der Arbeitszeit Sonderregelungen. Außergewöhnliche und unvorhergesehene Fälle sind Situationen, mit denen nicht gerechnet werden kann, die nicht planbar sind und die außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufs liegen.

Darunter fallen beispielsweise Unfälle oder Naturkatastrophen, die eine große Zahl von Verletzten nach sich ziehen, die COVID-19-Pandemie, aber beispielsweise auch Komplikationen, die die Dauer einer Operation verlängern.

Keine außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fälle stellen generelle Personalknappheit oder Rufbereitschaften dar.

23. Gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen bei außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen nicht mehr?

Das Vorliegen außergewöhnlicher und unvorhersehbarer Fälle führt nicht dazu, dass das KA-AZG überhaupt nicht mehr anzuwenden ist. Allerdings werden bestimmte Arbeitszeithöchstgrenzen außer Kraft gesetzt.

24. Welche Arbeitszeitregelungen werden bei außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen außer Kraft gesetzt?

Liegen alle Voraussetzungen vor, kommen folgende Arbeitszeitregelungen nicht zur Anwendung kommen:

- (1) die Höchstarbeitszeitgrenzen ohne Vereinbarung verlängerter Dienste (13 Stunden Tageshöchstarbeitszeit, durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines 17-wöchigen Durchrechnungszeitraums maximal 48 Stunden, Wochenhöchstarbeitszeit in einzelnen Wochen maximal 55 Stunden [individuelle schriftliche Zustimmung!]).
- (2) Die Höchstarbeitszeitgrenzen bei zulässig vereinbarter Leistung verlängerter Dienste (durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines 17-wöchigen Durchrechnungszeitraums maximal 48 Stunden, Wochenhöchstarbeitszeit in einzelnen Wochen maximal 72 Stunden)
- (3) die Verpflichtung, mehr als 6-stündige Arbeitszeiten durch eine mindestens 30-minütige Ruhepause zu unterbrechen und
- (4) die Regelungen über verpflichtend einzuhaltende tägliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten.



Weiterhin aufrecht bleibt die durchschnittliche Wochenhöchst Arbeitszeit von 48 Stunden (bzw. bei einem Opt-out bis zu 55 Stunden) in einem bestimmten Durchrechnungszeitraum.

25. Welche Voraussetzungen führen in außergewöhnlichen Fällen zur Nichtanwendbarkeit der §§ 3, 4 6 und 7 KA-AZG?

Es müssen folgende vier Voraussetzungen gleichzeitig vorliegen:

- (1) Es muss sich um einen außergewöhnlichen Fall handeln,
- (2) dieser Fall muss auch unvorhersehbar gewesen sein und
- (3) es muss
 - a) unmöglich sein, die Betreuung von Patienten zu unterbrechen oder
 - b) eine sofortige Betreuung von Patienten unbedingt erforderlich sein und
- (4) es muss unmöglich sein, im konkreten Fall durch andere organisatorische Maßnahmen Abhilfe zu schaffen.

26. Steht für die Arbeitszeitüberschreitung im Fall von außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen eine Ausgleichsruhezeit zu?

Nein, es steht weder eine Ausgleichsruhezeit zu, noch kommt es zu einer Verlängerung der Ruhepausen.

27. Können die Arbeitszeiten auch bloß vorübergehend verlängert werden?

Ja, das KA-AZG sieht auch die Möglichkeit vor, durch Betriebsvereinbarung oder PV-Einvernehmen die Arbeitszeit vorübergehend, das heißt zeitlich begrenzt, zu verlängern (§ 8 Abs. 3 KA-AZG), wenn

- die Wahrung von Interessen der Patienten oder die Aufrechterhaltung des Krankenanstaltenbetriebs dies notwendig macht,
- die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Dienstnehmer/innen eingehalten werden und
- durch die erforderlichen Maßnahmen sichergestellt wird, dass keinem/r Dienstnehmer/in Nachteile daraus entstehen, dass er/sie generell oder im Einzelfall nicht bereit ist, solche zusätzliche Arbeitszeit zu leisten.

Achtung: Eine 1,5-jährige Dauer der Verlängerung ist nicht mehr „vorübergehend“.



28. Welche Arbeitszeiten können vorübergehend verlängert werden?

Die möglichen Arbeitszeitverlängerungen betreffen:

- (1) Die Ausweitungen der für verlängerte Dienste bestehenden Maximaldauer von derzeit 25 Stunden und/oder
- (2) die Ausweitungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenze von 72 Stunden pro Woche und/oder
- (3) die Ausweitungen der Höchstzahl leistbarer verlängerter Dienste.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bleibt weiterhin auf 48 bzw. mit schriftlicher Zustimmung des einzelnen Dienstnehmers 55 Stunden begrenzt. Sozusagen als Ausgleich kann im Fall der Arbeitszeitverlängerung gem. § 8 Abs. 3 KA-AZG kann der Durchrechnungszeitraum mittels Betriebsvereinbarung aus objektiven, technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

29. Ist aufgrund außergewöhnlicher und unvorhersehbarer Fälle geleistete Mehrarbeit abzugelten?

Ja, die in außergewöhnlichen Fällen geleistete und über die Normalarbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit ist – sofern das anzuwendende Dienstrecht keine anderslautende Regelung enthält – als Überstundenarbeit abzugelten.

30. Welche Anforderungen gelten für die Zustimmung zu Arbeitszeitverlängerungen?

Wenn Dienstnehmer im Durchschnitt länger arbeiten als 48 Stunden pro Woche sollen, müssen sie dieser Arbeitszeitverlängerung zustimmen. Das gilt auch in außergewöhnlichen und unvorhergesehenen Fällen.

Diese Zustimmung

- muss stets schriftlich, und zwar
- im Fall der Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit stets im Vornhinein,
- bei außergewöhnlichen und unvorhergesehenen Fälle im Vornhinein oder im Nachhinein erfolgen und
- darf nicht im Zusammenhang mit der Begründung des Dienstverhältnisses stehen.



31. Kann die Zustimmung zu Arbeitszeitverlängerungen auch widerrufen werden?

Ja, die Zustimmung kann bei einem 17-wöchigen Durchrechnungszeitraum nach einer Vorankündigungsfrist von 8 Wochen für den nächsten Durchrechnungszeitraum schriftlich widerrufen werden.

Wurde ein 26- oder 52-wöchiger Durchrechnungszeitraum durch Betriebsvereinbarung vereinbart, kann ein Widerruf auch während des Durchrechnungszeitraumes erfolgen. Der Widerruf wird dann jedoch immer erst ab dem verbleibenden Restzeitraum wirksam.

32. Welche Arbeitszeiten können durch Kollektivvertrag bzw. Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden?

Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit sehen eine Reihe von Abweichungsmöglichkeiten durch Regelung in einem Kollektivvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vor. Dadurch kann es sein, dass man die tatsächlich für sich geltenden Regelungen erst durch einen Blick in den entsprechenden Kollektivvertrag oder die einschlägige Betriebsvereinbarung findet.

Regelung durch Kollektivvertrag:

- ⇒ Definition der Überstundenarbeit
- ⇒ abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe

Regelung durch Betriebsvereinbarung:

- ⇒ verlängerter Durchrechnungszeitraum von 17 auf 26 Wochen
- ⇒ längere Arbeitszeit bei verlängerten Diensten
- ⇒ die Erweiterung der bei verlängerten Diensten möglichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 55 Stunden (beachte: schriftliche Zustimmung des einzelnen DN!)
- ⇒ Anzahl der verlängerten Dienste
- ⇒ Verschiebung des Wochenzeitraums (zum Beispiel auf Dienstag 0 Uhr bis inkl. Montag 24 Uhr)
- ⇒ Definition der Nach-DN (§ 5a Abs 2 Z 2)
- ⇒ abweichende Festsetzung des Wochenzeitraums für die Frage der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe
- ⇒ über die Zulassung vorübergehender Arbeitszeitverlängerungen



- ⇒ Festlegung von Beginn und Ende der Ruhepausen bzw. das Überlassen an den DN, die Ruhepause in einem Rahmen frei zu nehmen, sowie die Festlegung einer über das Mindestmaß hinausgehenden Ruhezeit
- ⇒ abweichende Regelung der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe
- ⇒ Definition der Überstundenarbeit (wenn keine kollektivvertragliche Regelung vorhanden)
- ⇒ die Lage der Normalarbeitszeit
- ⇒ Teilarbeitszeit
- ⇒ die generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- ⇒ Arbeitszeitdokumentation ("Einführung einer Stechuhr").

33. Was ist bei mehreren Dienstverhältnissen bzw. einem zusätzlichen freiberuflichen Tätigwerden zu beachten?

Mehrere Dienstverhältnisse in derselben Krankenanstalt bzw. zum selben Krankenanstaltenträger (zum Beispiel KABEG), durch die die Höchstarbeitszeiten überschritten werden, sind unzulässig.

Keine Zusammenrechnung der Arbeitszeiten erfolgt hingegen bei zwei Dienstverhältnissen, die in keinem Zusammenhang zueinander stehen.

Ein freiberufliches Tätigwerden ist nach dem KA-AZG jedenfalls zulässig, selbst wenn die Arbeitshöchstzeitgrenzen überschritten werden.

Zu beachten ist allerdings, dass Nebenbeschäftigungen dem Dienstgeber grundsätzlich zu melden sind oder bei entsprechender Vereinbarung sogar einem Genehmigungserfordernis unterliegen.



34. Gelten die Arbeitszeithöchstgrenzen auch für „leitende Dienstnehmer“?

Dienstnehmer, deren Stellung

- regelmäßig durch besonders hohe Verantwortung (selbstverantwortliche Wahrnehmung maßgeblicher Führungsaufgaben)
- und eine besonders hohe Entlohnung

gekennzeichnet ist und die daher eher mit einem Arbeitgeber als mit einem typischen Dienstnehmer zu vergleichen sind, sind leitende Dienstnehmer (zum Beispiel ärztliche Direktoren und Primärärzte).

Leitende Dienstnehmer unterliegen weder den gesetzlichen Arbeitszeithöchstgrenzen noch den verpflichtend einzuhaltenden Ruhezeiten oder den gesetzlichen Überstundenentlohnungsregelungen. Anderes gilt, wenn der Kollektivvertrag Regelungen über die Entlohnung von Überstunden enthält.

