



Übersicht

Überstunden und Überzeit, Sanktionen sowie Pikett- und Nachtdienst

Überstunden und Überzeit

Dokumentationspflicht

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, Verzeichnisse und Unterlagen zu führen und den Behörden Einsicht darin zu gewähren (Art. 46 ArG, Art. 73 ArGV1).

Dokumentiert werden müssen

- Personalien der Mitarbeitenden
- die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit
- die gewährten wöchentlichen Ruhe- und Ersatzruhetage
- die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr
- die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen über Eignung bei Nachtarbeit/Mutterschaft

Überstunden - Überzeit

Überstunden sind die über der vereinbarten beziehungsweise geltenden Wochenarbeitszeit liegenden Arbeitsstunden. Von Überzeit ist die Rede bei Stunden, die über der gemäss Arbeitsgesetz zulässigen Höchstarbeitszeit von 50 Wochenstunden liegen. Im ärztlichen Bereich gilt fast überall noch die 50 Stunden-Woche. Für Ärztinnen und Ärzte sind daher Überstunden auch immer Überzeit.

Erfassung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber verpflichtet, unter anderem die Arbeitszeit zu erfassen (Art. 46 Arbeitsgesetz, Art. 73 Abs. 1 ArGV1).

Nachweis von Überzeit

Im Streitfall muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er Überzeit geleistet hat. Falls die geleistete Überzeit nicht auf direkte Weisung des Vorgesetzten erbracht wurde, muss sie betrieblich beziehungsweise medizinisch notwendig gewesen sein. Sogar wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt, die Arbeitszeit zu erfassen, bleibt der Arbeitnehmer beweispflichtig, wenn er Überzeit geltend machen kann. Nur wenn der Arbeitgeber zum Beispiel Arbeitszeiterfassungen verschwinden lässt, um den Arbeitnehmer am Geltendmachen von Forderungen aus Überzeit zu hindern, gilt der Beweis als erbracht.

Denn wie bei den Überstunden muss Überzeit vom Arbeitgeber grundsätzlich angeordnet werden. Eine solche Anordnung ist zum Beispiel gegeben, wenn eine klare Weisung zur Übernahme einer Tätigkeit erteilt wird oder wenn die betriebliche beziehungsweise in unserem Fall die medizinische Notwendigkeit für die Leistung von Überzeit gegeben ist (Notfall, Überlastung der Kollegen etc.). Entsteht Überzeit schon mit der Einhaltung des Dienstplans, so ist der Nachweis, dass es sich bei der Überschreitung

der 50 Stunden-Woche um Überzeit handelt, natürlich ebenfalls erbracht.

Kein Beweisproblem hat überdies der Arbeitnehmer, der sich die geleistete Überzeit durch Visum des Vorgesetzten bestätigen lässt.

Verjährung

Wie alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis beträgt die Verjährungsfrist auch für Kompensationsansprüche aus Überzeit fünf Jahre.

Schlussfolgerungen

1. Achten Sie darauf, dass die Arbeitszeit erfasst wird. Wird sie nicht erfasst, verlangen Sie gemeinsam mit Kollegen die Zeiterfassung.
2. Sammeln Sie Belege über erfasste Arbeitszeit systematisch und bewahren Sie sie privat auf.
3. Wird die Arbeitszeit vom Arbeitgeber trotz Bemühungen (s. 1. Punkt) nicht erfasst, erfassen Sie die Arbeitszeit selbst. Nützlich kann es sein, mit einem Stichwort anzugeben, weshalb die Überzeit nötig war.
4. Informieren Sie Vorgesetzte regelmässig über entstandene Überzeit, lassen Sie sich selber erfasste Arbeitszeiten visieren und regen Sie (möglichst zeitliche) Kompensationen an.
5. Verlassen Sie am Ende der Anstellung die Arbeitsstelle früher, um den ausgewiesenen zeitlichen Anspruch zu kompensieren, sofern der Arbeitgeber Ihnen nicht schriftlich zusichert, die entstandene Überzeit finanziell auszugleichen. Dies ist mindestens drei Monate im Voraus schriftlich anzukündigen.
6. Oberärzte, die ihr Einverständnis gegeben haben, sich für den finanziellen Ausgleich die Privathonorare an die Abgeltung von Überzeit anrechnen zu lassen, gehen am Ende der Anstellung ebenfalls gemäss Ziffer 5 vor.
7. Verpassen Sie die Verjährungsfrist nicht!

Sanktionen

Wie wird das Arbeitsgesetz durchgesetzt?

Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen Zutritt zu allen Räumen des Betriebes zu gewähren. Diese sind befugt, die Mitarbeitenden ohne Anwesenheit Dritter zu befragen (Art. 72 ArGV1).

Werden Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung oder wird eine Verfügung nicht befolgt, so macht die kantonale Behörde, das Eidgenössische Arbeitsinspektorat oder der Arbeitsärztliche Dienst den Fehlbaren darauf aufmerksam und verlangt die Einhaltung der nicht befolgten Vorschrift oder Verfügung (Art. 51 Absatz 1 ArG).

Leistet der Fehlbare dem Verlangen keine Folge, so erlässt die kantonale Behörde eine entsprechende Verfügung, verbunden mit der Strafandrohung des Artikels 292 des Strafgesetzbuches (Art. 51 Absatz 2 ArG).

Wird eine Verfügung im Sinne von Artikel 51 Absatz 2 missachtet, ergreift die kantonale Behörde die zur Herbeiführung des rechtmässigen Zustandes erforderlichen Massnahmen (Art. 52 Absatz 1 ArG).

In schweren Fällen, wenn die Gesundheit der Mitarbeitenden erheblich gefährdet wird, kann der Betrieb für bestimmte Zeit geschlossen werden (Art. 52 Absatz 2 ArG).

Weil das Arbeitsgesetz eigene Strafbestimmungen gegen Zuwiderhandlungen kennt, kann, wenn ein Verstoß vorliegt, auch Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft eingereicht werden. Arbeitgeber sind unter anderem strafbar, wenn sie den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften vorsätzlich zuwiderhandeln (Art. 59 Absatz 1 ArG). Die Strafandrohung beträgt Gefängnis bis zu sechs Monaten oder Busse (Art. 61 ArG).

Pikett- und Nachtdienstregelung

1. Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage (Art. 7 Abs. 2 ArGV2)

Arbeitnehmer dürfen sieben aufeinanderfolgende Tage beschäftigt werden, wenn:

1. die Arbeitszeit während den sieben Tagen nicht mehr als neuen Stunden beträgt, sofern es sich nicht um Nachtarbeit handelt,
2. die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird und
3. unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden.

Anmerkung: Nur in diesem speziellen Fall ist die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen einzuhalten, sonst nach wie vor wöchentlich.

2. Pikettdienst (Art. 8a ArGV2)

Die Interventionszeit im Rahmen des Pikettdienstes muss grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen. Unter Interventionszeit wird die Zeitspanne zwischen Einsatzaufruf und Eintreffen am Arbeitsort verstanden.

Ist die Interventionszeit aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten, so haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 Prozent der inaktiven Pikettdienstzeit. Die für die Intervention aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und werden zur Zeitgutschrift dazu gerechnet.

Muss wegen der kurzen Interventionszeit der Pikettdienst im Betrieb geleistet werden, so stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.

Wenn die Interventionszeit kürzer als 30 Minuten ist, darf der einzelne Arbeitnehmer im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten.

3. Dauer der Nachtarbeit (Art. 10 Abs. 2 ArGV2)

Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgt, eine Gelegenheit besteht sich hinzulegen und wenn:

1. die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit darstellt oder
2. die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.

Kommentar, Rosmarie Glauser, Politische Sekretärin VSAO

Dass die Interventionszeit beim Pikettdienst grundsätzlich wieder mindestens 30 Minuten betragen muss, ist sicher positiv zu bewerten. Denn Pikettdienst wird in der Freizeit beziehungsweise in der Ruhezeit geleistet. Das heisst, dass neben der täglichen Arbeit zusätzlich nachts und am Wochenende Pikettdienst geleistet werden darf. Es ist leicht zu erkennen, dass schon die Einsatzbereitschaft innert 30 Minuten eine enorme Beschränkung der Erholung und der Freizeitgestaltung bedeutet. Eine Einladung von oder bei Freunden, ein Kino- oder Theaterbesuch, das Engagement in einem Verein

oder sportliche Aktivitäten sind kaum noch möglich. Auch die Kinderbetreuung wird erschwert oder zum Teil verunmöglicht. Massiv beeinträchtigt wird auch die Erholung, jedenfalls dann, wenn Einsätze relativ häufig vorkommen. Im Bewusstsein, dass man jederzeit gestört und dann in kurzer Zeit hellwach und einsatzbereit sein muss, schläft kaum jemand gut.

Problematisch ist deshalb der Absatz 2 von Art. 8a, der Ausnahmen von der 30-Minuten-Regel zulässt. Es gilt bei der Umsetzung zu beachten und zu kontrollieren, dass Ausnahmen tatsächlich nur aus zwingenden Gründen bewilligt werden. Finanzielle Gründe dürfen das nicht sein. Für ein Spital ist es aus finanzieller Sicht nämlich grundsätzlich attraktiv, das Personal auf Pikett zu haben statt im Bereitschaftsdienst im Betrieb. Die Versuchung besteht deshalb, die Leute nach Hause zu schicken und sie - wohlgerne in ihrer Freizeit / Ruhezeit - zu verpflichten, in kurzer Zeit einsatzbereit zu sein.

Die Zeitgutschrift von 10 Prozent erachtet der VSAO als viel zu tief. Damit wird ein Anreiz für Pikett-dienste mit kurzer Interventionszeit geschaffen. Offenbar hat der Bundesrat nicht verstanden – oder nicht verstehen wollen, dass die Zeitkompensation zwei Aufgaben zu erfüllen hat. Einerseits dient sie dem Gesundheitsschutz der Betroffenen, weil sie kompensatorische Erholungszeit für die Zusatzbelastung sicherstellt. Andererseits wirkt sie als Beschränkung gegenüber der Versuchung, mit Pikettdiensten die Arbeitszeitbeschränkung zu umgehen.

Als besonders wichtig, wenn auch eigentlich selbstverständlich, wertet der VSAO die klare Regelung in Absatz 3, die besagt, dass der Pikettdienst als Arbeitszeit gilt, wenn er wegen der Interventionszeit von weniger als 30 Minuten im Betrieb geleistet werden muss. Ebenfalls wichtig ist die Bestimmung, dass bei kurzer Interventionszeit im Zeitraum von vier Wochen keinesfalls mehr als sieben Pikettdienste geleistet werden dürfen.

Da nun also Ausnahmen von der 30-Minuten-Regel möglich sind und die Zeitgutschrift in diesen Fällen nur 10 Prozent beträgt, ist es besonders wichtig, dass künftig die heute schon bestehenden, aber kaum eingehaltenen Bestimmungen zum Pikettdienst eingehalten werden.

VSAO ZÜRICH

Zürcher Spitalärztinnen

Zürcher Spitalärzte

Bahnhofstrasse 3

8610 Uster

Tel. 044 941 46 78

Fax 044 941 46 67

info@vsao-zh.ch

www.vsao-zh.ch