

Anzahl der Pikettdienste

Im Zeitraum von 4 Wochen dürfen ArbeitnehmerInnen an höchstens 7 Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes dürfen sie während den 2 darauffolgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden. Ausnahmsweise sind innerhalb von 4 Wochen 14 Pikettdienste erlaubt, falls kumulativ die folgenden Voraussetzungen vorliegen: knappe Personalressourcen und Anzahl tatsächlicher Piketteinsätze beträgt im Kalenderjahr nicht mehr als 5 Einsätze pro Monat.

Beträgt die Interventionszeit weniger als 30 Minuten dürfen in jedem Fall nicht mehr als 7 Pikettdienste in 4 Wochen geleistet werden.

Zuschläge für Pikettdienste werden im ArG nicht geregelt, müssen aber separat vertraglich (Arbeitsvertrag, Kollektivarbeitsvertrag) geregelt werden.

Schwangerschaft und Mutterschaft

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen so beschäftigt werden, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt wird. Sie dürfen nicht mehr als 9 Stunden pro Tag beschäftigt werden, und ab dem 4. Schwangerschaftsmonat beträgt die tägliche Ruhezeit 12 Stunden. Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Weitere Informationen rund um das Arbeitsrecht finden Sie auf unserer Website.



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

Bahnhofplatz 10 A • Postfach 8650 • 3001 Bern
Fon 031 350 44 88 • Fax 031 350 44 89 • sekretariat@vsao.ch • www.vsao.ch

Juli 2010



Die wichtigsten Punkte des eidgenössischen Arbeitsgesetzes

- Seit 1. Januar 2005 sind alle AssistenzärztInnen dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellt.
- Auch die OberärztInnen sind dem Arbeitsgesetz unterstellt mit Ausnahme jener, welche in öffentlich-rechtlichen Anstalten ohne eigene Rechtspersönlichkeit arbeiten.
- Das Arbeitsgesetz ist ein Arbeitnehmerschutz-Gesetz; es gilt in der ganzen Schweiz.
- Das Arbeitsgesetz gibt einen zwingenden minimalen Standard vor. Selbstverständlich sind abweichende Regelungen zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen immer zulässig.
- Fragen betreffend Lohn sind in den wenigsten Fällen im Arbeitsgesetz geregelt und bedürfen der separaten Vereinbarung im Arbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder in den entsprechenden kantonalen Gesetzen und Verordnungen.

Geltungsbereich

Vom Geltungsbereich ausgenommen sind ÄrztInnen, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben. Eine solche übt aus, wer aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebs über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite und die Entwicklung des Betriebes massgeblich beeinflussen kann. Dazu zählen in der ärztlichen Hierarchie in der Regel nur die ChefärztInnen.

Nicht unter das Arbeitsgesetz fallen ÄrztInnen, die rein wissenschaftlich tätig sind. Auf diejenigen, die nur teilweise wissenschaftlich tätig sind, ist das Arbeitsgesetz hingegen anwendbar.

Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu halten hat. Dazu gehört die ganze Präsenz im Spital. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden. Zur Sollarbeitszeit äussert sich das ArG nicht. Überzeit ist jene Zeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden überschreitet. Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer/die einzelne Arbeitnehmerin 2 Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen.

Im Kalenderjahr darf die Überzeit insgesamt nicht mehr als 140 Stunden betragen.

Die Kompensation von Überzeit durch Freizeit führt nicht dazu, dass nach der Kompensation das Aufsummieren von Überzeit wieder «von Null an zu laufen beginnt».

Sämtliche Überzeit, die nicht kompensiert wird, muss mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden.

Tages- und Abendarbeitszeit

Nach Abzug der Pausen darf die effektive Arbeitszeit inklusive allfälliger Überzeit 12 Stunden und 30 Minuten betragen.

Die Tages- und Abendarbeit darf inklusive Pausen und Überzeit auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, sofern im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden gewährt wird. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitszeiten muss dabei mindestens 8 aufeinanderfolgende Stunden betragen.

Nachtarbeit

Die Nachtarbeit dauert von 23.00–06.00 Uhr. Nachtarbeit (d.h. Arbeit, die – auch nur teilweise – in den Zeitraum von 23.00–06.00 Uhr fällt) darf 12 Stunden dauern, sofern davon mindestens 4 Stunden Ruhezeit sind (müssen nicht zusammenhängend sein) und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist. Andernfalls darf sie nur 9 Stunden dauern. ArbeitnehmerInnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, während der

sie Nachtarbeit geleistet haben. Dies ist der Fall, wenn mehr als 25-mal pro Kalenderjahr Nachtarbeit geleistet wird. Die Kompensation dieser zusätzlichen freien Zeit hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen. ArbeitnehmerInnen, die bis zu 25 Nächte im Jahr Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 25 % für die im Nachtzeitraum geleisteten Arbeitsstunden.

Verlängerung der Arbeitswoche

Seit 1. Januar 2010 dürfen einzelne ArbeitnehmerInnen an 7 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden, sofern:

Die tägliche Arbeitszeit im Zeitraum der Tages- und Abendarbeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird und unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden.

Diese Bestimmung ermöglicht sowohl die Verlängerung der Tages- und Abendarbeit als auch der Nachtarbeit. Bei Nachtarbeit darf das Tagessoll über 9 Stunden liegen. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, darf nur an sechs Tagen gearbeitet werden.

Ruhezeiten

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden. Sie darf mehrmals pro Woche auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 12 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird. Die Ruhezeit muss ohne Unterbrechung gewährt werden.

Bei Nachtarbeit ist ausnahmslos eine Ruhezeit von 12 Stunden einzuhalten. Ruhezeit kann nicht mit Geld abgegolten werden, ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Pikett

Um Pikettdienst handelt es sich, wenn sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten, aber nicht in der Klinik bleiben muss. Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufruf und dem geforderten Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) muss grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen. Es gilt nur die effektive Einsatzzeit als Arbeitszeit. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist anzurechnen.

Aus «zwingenden Gründen» kann die Interventionszeit ausnahmsweise auch weniger als 30 Minuten betragen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10 % der inaktiven Pikettdienstzeit.

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

Pikettdienst darf direkt an die reguläre Arbeitszeit angeschlossen werden, d.h. Piketteinsätze dürfen die Ruhezeit unterbrechen. Diese muss aber wenn nötig im Anschluss an den Pikettdienst nachgewährt werden. Ausserdem müssen 4 Stunden zusammenhängende Ruhezeit gewährleistet sein.