

Ratgeber - Das Arbeitsgesetz im Gesundheitswesen

Letzte Bearbeitung:

21. Januar 2010

Beat Ringger

Inhalt

1. Das Arbeitsgesetz im Gesundheitswesen
2. Abkürzungen
3. Welche Fragen regelt das Arbeitsgesetz?
4. Für welche Betriebe gilt das Arbeitsgesetz?
5. Für welche Personen gilt das Arbeitsgesetz?
6. Sonderregelungen für Spitäler, Kliniken, Heime und Spitex
7. Was gilt als Arbeitszeit?
8. Wie lange dauert die Arbeitswoche? Wie viele Tage darf hintereinander gearbeitet werden?
9. Wie lange dauert der Arbeitstag?
10. Auf wie viel Ruhezeit habe ich Anspruch?
11. Welche Pausen stehen mir zu?
12. Wie regelt das Arbeitsgesetz den Pikettdienst?
13. Wie oft darf ich Pikettdienst leisten und wie wird er bezahlt?
14. Wie regelt das Arbeitsgesetz den Bereitschaftsdienst?
15. Was ist Abendarbeit?
16. Was ist Nachtarbeit?
17. Wie lange darf Nachtarbeit dauern?
18. Wie viele Nachtschichten sind erlaubt?
19. Ist Dauernachtwache erlaubt?
20. Medizinische Untersuchung und Beratung bei regelmässiger Nachtarbeit
21. Wie wird Nachtarbeit abgegolten?
22. Was ist bei einer Neueinführung von Zeitzuschlag für Nachtarbeit zu beachten?
23. Was ist Sonntagsarbeit?
24. Wie häufig darf an Sonntagen gearbeitet werden?
25. Ersatzruhetag bei mehr als 5 Stunden Sonntagsarbeit
26. Wie wird Sonntagsarbeit abgegolten?
27. Welche Rechte stehen uns bei der Einsatzplanung der Arbeit zu?
28. Welchen Schutz haben schwangere Frauen und stillende Mütter?
29. Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmende mit Kindern
30. Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche bis 18 Altersjahren
31. Nacht- und Sonntagsarbeit für Lernende vor Berufsschultagen
32. Welche Mitsprache steht uns zu?
33. Wer hilft uns bei der Durchsetzung des Arbeitsgesetzes?
34. Nützliche Links

1. Das Arbeitsgesetz im Gesundheitswesen

Die Arbeit in Spitälern, psychiatrischen Kliniken, Heimen und bei der Spitex ist anforderungsreich. Unregelmässige Arbeitszeiten, Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht sind körperlich belastend und schränken die Teilnahme am sozialen Leben ein. Die Auseinandersetzung mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen ist psychisch belastend. Die Belastung wird durch Personalengpässe zusätzlich erhöht. Umso wichtiger sind gesunde Arbeitszeitregelungen, zum Beispiel ausreichende und planbare Ruhe- und Erholungszeiten. Das Arbeitsgesetz, das seit dem Jahr 2000 in Kraft ist, bietet hier einen gewissen Schutz. Der vpod-Ratgeber gibt die nötige Unterstützung, um sich in den gesetzlichen Bestimmungen zurecht zu finden. Er richtet sich an alle Interessierten und insbesondere an Vertrauensleute des vpod in Spitälern, Psychiatrie, Kliniken, Heimen und in der Spitex. Er ist ein Wegweiser, der auf die wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Arbeitsgesetzes im Gesundheitsbereich verständliche Antworten zu liefern versucht und Wege für gewerkschaftliches Handeln aufzeigt.

Beachte:

Die Bestimmungen des ArG gelten vollumfänglich für alle Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit. Darunter fallen fast alle Betriebsformen: Aktiengesellschaften, Genossenschaften, Stiftungen etc. und insbesondere auch öffentlich-rechtliche Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit. Es ist dabei unerheblich, ob privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse vorliegen. Als Faustregel gilt: Nur dann, wenn ein Spital rechtlich eine Abteilung der kommunalen oder kantonalen Verwaltung ist, ist die Anwendbarkeit der ArG-Bestimmungen eingeschränkt. Hier gelten nur die allgemeinen Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG). Eine Besonderheit bilden die Assistenzärztinnen und -ärzte: Für sie gelten ab dem 1.1.2005 sämtliche Bestimmungen des ArG auch dann, wenn sie in Verwaltungen angestellt sind (Bundesratsbeschluss vom 7. April 2004, Änderung der Verordnung 1).

Das ArG legt Minimalbestimmungen fest. Zu Recht sind in den meisten Institutionen des Gesundheitswesens Bestimmungen in Kraft, die wesentlich über das ArG hinausgehen. Der vpod setzt sich konsequent für gute Gesamtarbeitsverträge, Personalreglemente oder Personalgesetze ein, die bessere Bedingungen gewähren als das ArG sie vorschreibt.

Bei der Umsetzung und der Ausgestaltung der Schutzbestimmungen hat das Personal besondere Mitwirkungsrechte. Aber nicht immer haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Kenntnis von diesem Anspruch, und oft ist die Mitwirkungskultur noch nicht entwickelt. Hier hakt der vpod ebenfalls ein.

Im vorliegenden Ratgeber finden sich Erläuterungen zu den wichtigsten Fragen, die sich täglich - sozusagen im Normalfall - stellen. Massgebliche Rechtsgrundlagen bilden das Arbeitsgesetz und die ergänzenden Verordnungen. Wir erheben mit der Broschüre nicht den Anspruch, vollständig zu sein. Für die vielen Sonderfälle müssen die Ausnahmeregelungen im Gesetz bzw. in den Verordnungen angeschaut werden. Für weitergehende Informationen siehe auch "Nützliche Links".

Im Zweifelsfall empfehlen wir unseren Mitgliedern und den Personalvertretungen, bei

Fragen zur Umsetzung den vpod zu konsultieren, vor allem wenn sie rechtliche Schritte zur Durchsetzung des Arbeitsgesetzes in die Wege leiten wollen.

Die konkreten Erfahrungen in den Betrieben und die Anliegen der Beschäftigten bilden die Grundlagen für gewerkschaftliche Interventionen. Die vpod-Sekretärinnen und -Sekretäre sind kompetente Anlaufstellen. Sie engagieren sich dafür, dass die Arbeit im Gesundheitsbereich nicht krank macht - im Interesse der Beschäftigten und der Betreuungsqualität.

2. Abkürzungen

ArG: Arbeitsgesetz (gültig seit dem Jahr 2000)

ArGV1: Arbeitsgesetz Verordnung 1. Die Verordnung 1 präzisiert die Anwendungsregeln des ArG.

ArGV2: Arbeitsgesetz Verordnung 2. Die Verordnung 2 regelt die Ausnahmebestimmungen, die nur in bestimmten Branchen oder für bestimmte Berufe gelten.

SECO: Staatssekretariat für Wirtschaft. Das SECO ist das massgebende Staatssekretariat für die Umsetzung des ArG.

vpod: Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste: Die Gesundheitsgewerkschaft für alle Berufsgruppen.

GAV: Gesamtarbeitsvertrag. GAV sind privatrechtliche Übereinkünfte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften über die Regelung der Arbeitsbedingungen. Ein GAV kommt immer dann in Betracht, wenn die Arbeitsbedingungen nicht durch staatliche Anstellungsreglemente definiert sind.

3. Welche Fragen regelt das Arbeitsgesetz?

Das Arbeitsgesetz (ArG) garantiert Erwerbstätigen einen verbindlichen Mindestschutz vor gesundheitlichen Schäden durch Arbeit. Im Arbeitsgesetz finden sich unter anderem grundsätzliche Bestimmungen zum Gesundheitsschutz, zu Arbeits- und Ruhezeiten und zahlreiche Sonderschutzvorschriften zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmenden, schwangeren Frauen und stillenden Müttern. Ausserdem werden die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden sowie die Auskunftspflicht von Arbeitgebern geregelt.

Das ArG wird durch Verordnungen präzisiert und ergänzt:

- In der Verordnung 1 (ArGV1) werden die Grundregeln des Arbeitsgesetzes konkretisiert und ergänzt.
- In der Verordnung 2 (ArGV2) werden für bestimmte Gruppen von Betrieben Sondervorschriften geschaffen, mit welchen deren spezielle Bedürfnisse berücksichtigt werden.
- Die Verordnung 3 (ArGV3) befasst sich detailliert mit dem Gesundheitsschutz und der Arbeitsplatzgestaltung.
- Die Verordnung 4 (ArGV4) regelt Plangenehmigungsverfahren und Betriebsbewilligungen vor allem für industrielle Betriebe. Die Verordnungen 3 und 4 spielen im Gesundheitswesen keine Rolle.
- Die Verordnung 5 (ArGV5) betrifft den Schutz von Kindern und Jugendlichen.

- Die Mutterschutzverordnung regelt gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

Das ArG hat klare Lücken. Es garantiert keinen genügenden Schutz für atypische Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und prekäre Arbeitsverhältnisse. Deshalb bietet die Umsetzung des Gesetzes gerade im Gesundheitswesen, wo diese speziellen Arbeitsformen gehäuft auftreten, besondere Probleme. Umso wichtiger ist das Engagement der Belegschaften und ihrer Gewerkschaften, diese Lücken mit entsprechenden vertraglichen Regelungen zu schliessen.

Beachte:

Weil die Mindestbestimmungen des ArG im öffentlichen Interesse erlassen werden, sind sie zwingend und können durch private Verträge und betriebliche Sonderregelungen nicht unterschritten werden.

4. Für welche Betriebe gilt das Arbeitsgesetz?

Die Bestimmungen des ArG gelten vollumfänglich für alle Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit. Darunter fallen fast alle Betriebsformen: Aktiengesellschaften, Genossenschaften, Stiftungen etc. und insbesondere auch öffentlich-rechtliche Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit. Es ist dabei unerheblich, ob privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse vorliegen. Als Faustregel gilt: Nur dann, wenn ein Spital rechtlich eine Abteilung der kommunalen oder kantonalen Verwaltung ist, ist die Anwendbarkeit der ArG-Bestimmungen eingeschränkt. Hier gelten nur die allgemeinen Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a ArG).

Eine Besonderheit bilden die Assistenzärztinnen und -ärzte: Für sie gelten ab dem 1.1.2005 sämtliche Bestimmungen des ArG auch dann, wenn sie in Verwaltungen angestellt sind (Bundesratsbeschluss vom 7. April 2004, Änderung der Verordnung 1).

Handeln!

Einige Kantone haben in den letzten Jahren ihre Spitäler aus der Verwaltung ausgelagert und in eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit umgewandelt. Obwohl das zuständige Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und die kantonalen Ämter einhellig die Unterstellung unter das ArG verlangen, wird dies von einigen der dabei neu gebildeten Spitalleitungen bestritten. Doch die Auffassung des SECO setzt sich immer mehr durch. Als einer der letzten anerkennt auch der Kanton Freiburg nun, dass ausgelagerte Spitäler dem Arbeitsgesetz unterstehen.

Der Bundesrat hat am 7.4.2004 entgegen seiner ursprünglichen Absicht beschlossen, den Anwendungsbereich des ArG nicht auf die Verwaltungen auszuweiten - mit Ausnahme der Assistenzärzt/innen, die somit überall in Genuss der ArG-Bestimmungen kommen (insbesondere auch der Höchstarbeitszeit von 50h pro Woche).

Dieser Beschluss ist in den Augen des vpod unhaltbar. Im Gesundheitsbereich wird es weiterhin zwei Klassen von Angestellten geben: Diejenigen, für die der Schutz durch das Arbeitsgesetz (ArG) Gültigkeit hat, und die andern, denen dieser Schutz verweigert wird. Der vpod wird alles in seinen Möglichkeiten stehende tun, um diese Ungerechtigkeit und Ungleichheit zu beseitigen.

5. Für welche Personen gilt das Arbeitsgesetz?

Grundsätzlich gilt das ArG für alle abhängig Beschäftigten mit privatrechtlicher Anstellung oder Anstellung bei einem Unternehmen mit eigenständiger Rechtspersönlichkeit (z.B. eine öffentlich-rechtliche Anstalt). Nur in Spitälern, die Teil der allgemeinen öffentlichen Verwaltung sind und damit direkt durch die politischen Instanzen verwaltet werden, kommt das ArG nur sehr beschränkt zur Anwendung (siehe Punkt 4).

Zusätzlich gilt: Von den ArG-Bestimmungen ausgenommen sind Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, sofern sie ihre Arbeitssituation im Wesentlichen selbst bestimmen. "Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann (Art. 9 ArGV₁)." Die Frage der leitenden Tätigkeit muss von Fall zu Fall entschieden werden, unabhängig von der Funktionsbezeichnung oder der durchlaufenen Ausbildung der betreffenden Person, sondern gestützt auf die wirklich ausgeübte Tätigkeit und mit Blick auf die Grösse des Unternehmens (BGE 126 III 337 ff., Praxis 2001 Nr. 47 mit weiteren Hinweisen auf Literatur und Rechtsprechung).

Faustregel: Eine höhere leitende Tätigkeit üben nur Mitglieder der Direktion oder der Geschäftsleitung aus.

Ausgenommen von den ArG-Bestimmungen sind zudem Arbeitnehmende, die wissenschaftlich oder selbständig künstlerisch tätig sind, Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher in Heimen und im Strafvollzug.

6. Sonderregelungen für Spitäler, Kliniken und Heime

Für Krankenanstalten, Kliniken, Heime und Internate lässt das ArG Sonderbestimmungen zu, die in der Verordnung 2 geregelt sind und in diesem Ratgeber in den einzelnen Ausführungen berücksichtigt werden.

Beachte:

Für die **Spitex** gelten diese Ausnahmebestimmungen nicht. Das ArG wird hier in seinen ursprünglichen Bestimmungen angewendet. Einzig bei der Bewilligungspflicht für die Anordnung von Nacht- und Sonntagsarbeit gilt für Spitex-Betriebe die gleiche Ausnahmeregelung wie für Krankenanstalten, Kliniken, Heime und Internate, nämlich die Befreiung von der Bewilligungspflicht.

7. Was gilt als Arbeitszeit?

Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg von und zur Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 ArG V₁).

Beachte:

Auch wer sich für eventuelle Arbeitseinsätze bereithalten muss "arbeitet". Wer auf Arbeit wartet, ist in seinem Freizeitverhalten eingeschränkt und muss für diese Arbeitszeit angemessen entschädigt werden (siehe auch Kapitel Bereitschaftsdienst und Pausen). Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgebenden, "für Arbeit zu sorgen". Das Betriebsrisiko darf nicht auf die Arbeitnehmenden abgewälzt werden.

Handeln!

Leider sagt das Gesetz meist nur, was als Arbeitszeit gilt, aber nicht, wie sie bezahlt werden muss. Müssen Arbeitnehmende sich für den Arbeitgeber bereit halten, sollen sie dafür auch ihren Lohn erhalten. Der vpod kämpft dafür, dass für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer gleich viel Lohn bezahlt wird, aber auch dafür, dass Pikettdienste zu Hause angemessen entschädigt werden. In der Spitex müssen wir dafür schauen, dass die Wegzeiten von Einsatzort zu Einsatzort voll an die Arbeitszeit angerechnet und bezahlt werden.

8. Wie lange dauert die Arbeitswoche?

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels 45 Stunden, für alle übrigen Arbeitnehmer 50 Stunden (Art. 9 ArG). Das Personal im Gesundheitswesen wird den "übrigen Arbeitnehmern" zugeordnet, die Höchstarbeitszeit beträgt laut ArG also 50 Stunden pro Woche.

Arbeitnehmende dürfen nicht mehr als an 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 ArGV1). In -Spitälern, Kliniken, Heimen und Internaten gilt ab dem 1.1.2010 neu folgende Sonderregelung (ArGV2 Art 7 Abs2, Art. 15 Abs1 und Art 16 Abs 1). Es darf an 7 aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden, wenn dabei die Tages- und Abendschichten nicht länger als 9 Stunden dauern, die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird und unmittelbar am Anschluss an den siebten Arbeitstag mindestens 83 aufeinanderfolgende freie Stunden gewährt werden.

Beachte:

Das ArG legt Maximalwerte fest. Im Gesundheitswesen ist in den meisten Anstellungsverträgen oder im Personalgesetz eine wöchentliche Arbeitszeit von 40, 41 oder 42 Stunden und die 5 Tage-Woche festgelegt.

Wird in einer Woche mehr als 50 Stunden gearbeitet, schuldet der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 25% ab der 51. Arbeitsstunde. Dies ist nicht der Fall, wenn die Sonderregelung mit der 7-Tage-Woche geltend gemacht werden kann.

Die neue Regelung mit der 7-Tage-Woche ist zwiespältig. Sie macht es möglich, dass an 7 aufeinanderfolgenden Tagschichten zu 9 Stunden gearbeitet wird. In den Nachtschichten sind sogar 7 Tage à 12 Stunden möglich (wobei mindestens 4 Stunden Ruhezeit pro Nacht einzuhalten sind - siehe Abschnitt 17). Bei Nachtschichten macht das zusammen 84 Stunden. In den nächsten 7 Tagen darf höchstens 16 Stunden gearbeitet werden

(Einhaltung des Durchschnitts von 50 Stunden in 2 Wochen). In der Praxis wird das z.B. bei AssistenzärztInnen angewandt und von diesen als attraktiv beurteilt: 7 Tage arbeiten, danach 6 oder 7 Tage frei. Eine solch lange Arbeitsphase kann jedoch zu hohen gesundheitlichen Belastungen führen, und die Qualität der Versorgungsleistungen nimmt am 6. und am 7. Arbeitstag ab.

Handeln!

Die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten von 50 Stunden in der Woche sind zu hoch. Sie ermöglichen angesichts der zunehmend konzentrierten und flexibilisierten Arbeitsformen keinen genügenden gesundheitlichen Mindestschutz der Arbeitnehmenden. Wir Gewerkschaften kämpfen weiter für eine generelle Reduktion der Arbeitszeit unter die 40-Stunden-Woche. Besonders dringend ist die Beschränkung der Höchstarbeitszeit für Oberärztinnen und -ärzte, die an vielen Orten immer noch 60 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten. Solche überlangen Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden pro Woche sind allerdings gesetzlich nur zugelassen, wenn ein Spital als Teil der öffentlichen Verwaltung gilt und das Arbeitsgesetz deshalb nicht zur Anwendung kommt. Betroffen von solchen Überzeiten sind teils auch das medizinisch-technische Personal und IPS-, OPS- und Anästhesiepflegende.

Bei der Anwendung der 7-Tage-Woche empfiehlt der vpod grosse Zurückhaltung. Sie darf auf keinen Fall zur Normalität werden. Die gesundheitliche Arbeitsbelastung könnte sonst vor allem für ältere Arbeitnehmende zu einem erheblichen Problem werden. Leider kommt es immer wieder zu Fällen, in denen Menschen (teil)invalid werden, weil sie sich bezüglich Nachtschichten und Arbeitsdauer zu viel zugemutet haben.

9. Wie lange dauert der Arbeitstag?

Das ArG regelt einerseits die Zeitspannen, in denen in einem Betrieb gearbeitet werden darf. Die Tages- und Abendarbeit (von 06.00 h bis 23.00 h) muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (ArG Art 10 Abs 3). Andererseits wird die individuelle tägliche Arbeitszeit durch gesetzliche Bestimmungen über die Mindestruhezeiten definiert (siehe dazu unter "Auf wie viel Ruhezeit habe ich Anspruch"?). Die Normal-Stunden leiten sich von der Wochenarbeitszeit ab. Sie werden für einen 100%-Beschäftigungsgrad wie folgt berechnet: Die wöchentliche Arbeitszeit, die im Anstellungsreglement, Gesamtarbeitsvertrag oder Personalgesetz festgelegt ist, wird durch 5 Arbeitstage geteilt.

10. Auf wie viel Ruhezeit habe ich Anspruch?

Den Arbeitnehmenden ist grundsätzlich eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Sie kann einmal pro Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern innerhalb von 2 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 11 Stunden garantiert ist (Art. 15a ArG).

Für Spitäler, Kliniken und Heime gilt folgende Sonderregelung: Die Ruhezeit darf für erwachsene Arbeitnehmende ausnahmsweise mehrmals pro Woche bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden, sofern sie im Durchschnitt von zwei Wochen 12 Stunden beträgt (Art. 9 ArGV2).

Diese Sonderregelung gilt nicht für die Spitex.

Beachte:

Im Gesundheitswesen werden die gesetzlichen Ruhezeiten nicht immer eingehalten. Die Erfahrung zeigt, dass insbesondere beim Wechsel zwischen verschiedenen Diensten (vom Spätdienst zum Frühdienst, vom Nachtdienst zum Spätdienst) die Mindestruhezeiten unterschritten werden.

Handeln!

Die Personalvertretung kann verlangen, dass regelmässig überprüft wird, ob die Dienstpläne gesetzeskonform sind. Gleichzeitig können Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebracht werden, wie die Dienstpläne optimiert werden. Der Arbeitgeber muss die Vorschläge des Personals einbeziehen (siehe Kapitel "Welche Mitsprache steht uns zu?").

11. Welche Pausen stehen mir zu?

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: 1/4 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden; 1/2 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden; 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden (Art. 15 ArG). Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5 1/2 Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren (Art. 18 Abs. 2 ArGV₁).

Pausen von mehr als einer 1/2 Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18 Abs. 3 ArGV₁).

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen oder wenn sie sich für Einsätze bereit halten müssen, z.B. mit einem Pager (Art. 15 Abs. 2 ArG; Art. 18 Abs. 5 ArGV₁).

Beachte:

Studien zeigen, dass die Konzentrationsfähigkeit nach kurzen Pausen wieder steigt. Pausen sind also auch für eine sichere Pflege und Betreuung wichtig.

Handeln!

Pausen müssen von den Vorgesetzten eingeplant und von den Arbeitnehmenden bezogen werden. Bei Spitexmitarbeiterinnen und -mitarbeitern müssen Wege zur und von der Pause auch als Arbeitszeit angerechnet werden.

12. Wie regelt das Arbeitsgesetz den Pikettdienst?

Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ausserhalb der normalen Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit: Für die Behebung von Störungen,

die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse (Art. 14 Abs. 1 ArGV1).

Die zur Verfügung gestellte Zeit ist im Pikettdienst nur soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist ebenfalls an die Arbeitszeit anzurechnen (Art. 15 Abs. 2 ArGV1).

Der Pikettdienst darf direkt im Anschluss an die reguläre Arbeit geleistet werden, und die Arbeitseinsätze dürfen die tägliche Ruhezeit unterbrechen; diese muss jedoch im Anschluss an den Piketteinsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden (Art. 19 Abs. 3 ArGV1). Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von 4 aufeinander folgenden Stunden nicht gewährt werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden en bloc nachgewährt werden (Art. 19 Abs. 3 ArGV1).

Für Spitäler und Kliniken (nicht für Heime!) gilt seit dem 1.1.2010 folgende Sonderregelung: Die Zeitspanne zwischen dem Einsatzaufwurf und dem Eintreffen am Arbeitsort (Interventionszeit) muss grundsätzlich mindestens 30 Minuten betragen. Kann der Arbeitgeber "zwingende Gründe" geltend machen für eine kürzere Interventionszeit und dauert der Arbeitsweg deutlich weniger als 30 Minuten, dann kann ein Pikettdienst mit einer Interventionszeit unter 30 Minuten angeordnet werden. Als Entschädigung muss bei Pikettdienst mit kurzer Interventionszeit eine Zeitgutschrift von 10% auf die gesamte Pikettdienstzeit ausser der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gewährt werden. Tatsächliche Arbeitseinsätze und der dazugehörige Arbeitsweg werden als normale Arbeitszeit gerechnet, auf denen nachts auch der Nachtzuschlag von 10% gewährt werden muss. Der Arbeitsweg wird sowohl als Arbeitszeit gerechnet wie auch mit 10% zusätzlicher Zeitgutschrift vergütet. Ein solcher Pikettdienst mit kurzer Interventionszeit darf innerhalb von 4 Wochen höchstens an 7 Tagen angeordnet werden. Muss der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden, dann gilt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit als Arbeitszeit (siehe Punkt 14 zum Bereitschaftsdienst).

Beachte:

Im Gesundheitswesen sind Pikettdienste häufig und können - neben Schichtbetrieb und Nacharbeit - das Personal stark belasten. Die Regeln des Arbeitgesetzes bieten einen wichtigen Schutz gegen Missbräuche und Willkür. In der Praxis werden die ArG-Bestimmungen jedoch häufig verletzt. Dies gilt besonders für den Pikettdienst mit kurzer Interventionszeit von weniger als 30 Minuten.

Ursprünglich hatte das zuständige Bundesamt für Wirtschaft (SECO) zu Recht darauf bestanden, dass jeder Pikettdienst mit einer Interventionszeit von weniger als 30 Minuten voll als Arbeitszeit zu gelten hat. Denn selbst dann, wenn jemand so nah am Spital wohnt, dass er bei einer Interventionszeit von z.B. 15 Minuten den Pikettdienst zu Hause verbringen kann, ist die Beeinträchtigung der freien Verfügbarkeit über die Freizeit so einschneidend, dass von Freizeit kaum mehr die Rede sein kann. Doch dann hat das SECO auf Druck der Arbeitgeberverbände diese Regel fallen gelassen. Darauf folgten langwierige Verhandlungen, während derer die verhandelnden Personalverbände (VPOD; SBK, VSAO) als äusserste Kompromissbereitschaft bei kurzer Interventionszeit eine Zeitgutschrift von 20% und eine Mindestinterventionszeit von 15 Minuten forderten.

Der Bundesrat hat sich leider für 10% entschieden und es versäumt, eine Mindestzeit festzulegen. Er hat damit in unverantwortlicher Weise dem Druck der Arbeitgeberverbände nachgegeben. Bereits verlangen nun einzelne Spitäler von ihren Angestellten, innerhalb von 10 Minuten nach dem Einsatzauftrag einsatzbereit zu sein (umgezogen, Hände desinfiziert).

Handeln!

Die 30-Minuten-Regel wird heute in einer grossen Zahl von Spitälern angewandt. Der vpod erachtet es als missbräuchlich, wenn Arbeitgeber eine schnellere Einsatzbereitschaft fordern, ohne zwingende Gründe geltend machen zu können. Zudem muss die sinngemässe Einhaltung der neuen Bestimmungen kontrolliert werden. Wir wollen verhindern, dass sich ein versteckter Zwang etabliert, den Pikettdienst mit kurzer Interventionszeit in einem Personalzimmer innerhalb des Betriebs verbringen zu müssen. Wir werden uns im Interesse unserer Mitglieder vermehrt mittels Verzeigungen und vor Gericht gegen Missbräuche beim Pikettdienst zur Wehr setzen. Müssen auch Sie missbräuchlichen Pikettdienst leisten? Dann melden Sie sich bitte auf ihrem regionalen Sekretariat, damit wir abklären können, wie wir Ihnen am besten helfen können.

13. Wie oft darf ich Pikettdienst leisten und wie wird er bezahlt?

Pikettdienst darf im Zeitraum von 4 Wochen an höchstens 7 Tagen geleistet werden, wobei in diesem Zeitraum von 4 Wochen wenigstens 2 Wochen pikettfrei sein müssen (Art. 14 Abs. 2 ArGV₁).

Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, sofern auf Grund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen vorhanden sind und die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als 5 Einsätze pro Monat ausmachen (Art. 14 Abs. 3 ArGV₁). Dies gilt nicht für Pikettdienste mit kurzer Interventionszeit; bei diesen bleibt es zwingend bei maximal 7 Tagen innerhalb von 4 Wochen (siehe Abschnitt 12).

Wie wird der Pikettdienst bezahlt? Weil beim Pikettdienst der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine relativ grosse räumliche Bewegungsfreiheit und wenig Einschränkungen hinsichtlich des Freizeitverhaltens hat und sein bzw. ihr allfälliger Einsatz nicht unverzüglich erfolgen muss, wird hier nur die tatsächlich geleistete Einsatzzeit unter Berücksichtigung der Wegzeit voll als Arbeitszeit angerechnet. Das Bundesgericht hat aber in einem Urteil über Arbeit auf Abruf festgehalten, dass ein Lohn fürs Warten geschuldet ist, auch wenn es zu keinem Einsatz kommt. Weil der Arbeitgeber an diesem Dienst regelmässig ein geringeres betriebswirtschaftliches Interesse hat, muss die Wartezeit jedoch nicht gleich hoch entlohnt werden wie die Haupttätigkeit. Sehr vage hat das Bundesgericht in seinem Urteil festgehalten, wenn bezüglich Bezahlung dieses Dienstes weder im Einzel- noch in einem Gesamtarbeitsvertrag etwas verabredet sei, "schuldet der Arbeitgeber das, was üblich ist" (BGE 124 III 249).

Handeln!

Die Entschädigung für das Warten im Pikettdienst ist vielerorts tief. Der vpod setzt sich für eine bessere Entschädigung des Pikettdienstes ein, weil dieser das Freizeitverhalten und die Erholung einschränkt.

14. Wie regelt das Arbeitsgesetz den Bereitschaftsdienst?

Unter ‚Bereitschaftsdienst‘ versteht man einen Pikettdienst, der innerhalb des Betriebes geleistet werden muss. Nach Art. 15 Abs. 1 ArGV¹ muss ein solcher Dienst vollumfänglich als Arbeitszeit angerechnet werden. Die Arbeitszeit wird angerechnet, auch wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zu Einsätzen herangezogen wird. Vor oder nach diesem Bereitschaftsdienst muss die tägliche Ruhezeit gewährt werden.

Beachte:

Einige Arbeitgeber behelfen sich mit einem Trick, um eine Anrechnung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit zu umgehen. Sie schicken die Angestellten nach Hause, verlangen jedoch, dass sie nach einem Aufruf innerhalb von kürzester Zeit im Einsatz sein müssen (z.B. innerhalb von 15 Minuten). Das ist missbräuchlich und wird vom vpod bekämpft. Mehr dazu unter Punkt 12 ("Wie regelt das Arbeitsgesetz den Pikettdienst?").

15. Was ist Abendarbeit?

Die Arbeit von 6.00 h bis 20.00 h gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20.00 h bis 23.00 h ist Abendarbeit (Art. 10 Abs. 1 ArG).

Beachte:

Neu wurde mit dem ArG im Jahr 2000 die nicht zulagenberechtigte Abendarbeit von 20.00 h bis 23.00 h eingeführt - gegen den heftigen Widerstand der Gewerkschaften. Die Anstellungsreglemente und die GAV unterscheiden in den meisten Institutionen des Gesundheitswesens nur zwischen Tages- und Nachtarbeit. Die Tagesarbeit liegt in der Regel zwischen 6.00 h und 20.00 h. Dann beginnt üblicherweise die zulagenberechtigte Nachtarbeit. In vielen Kantonen hat der vpod für diese Zeit auch Zeitgutschriften (Schichtboni) erkämpft (siehe Kapitel Nachtarbeit).

Unter welchen Umständen darf Abendarbeit neu eingeführt werden? Abendarbeit kann vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, der betroffenen Arbeitnehmenden eingeführt werden (Art. 10 Abs. 1 ArG).

Handeln!

Wo neu Abendarbeit eingeführt und eine Unterscheidung zu Nachtarbeit geschaffen werden soll, muss für Zeitboni und Zulagen ab 20.00 h gekämpft werden. Diese Entschädigungen sind eine angemessene Abgeltung für belastende Dienste und für die Einschränkung der sozialen Kontaktmöglichkeiten.

Beachte:

In **Spitexbetrieben** wird heute von einigen Arbeitgebern die Einführung der Abendarbeit ins Auge gefasst mit der Begründung, dass es einem Bedürfnis der Klientinnen und Klienten entspreche, erst nach 20.00 h gepflegt und ins Bett gebracht zu werden. Das mag aus dem Blickwinkel der Benutzerinnen und Benutzer von Spitex-Dienstleistungen Sinn machen. Die Einführung von Abendarbeit darf aber nicht dazu führen, dass Dienste mit einem Charakter von Arbeit auf Abruf entstehen oder die Ruhezeiten des ArG nicht mehr eingehalten werden.

Handeln!

Bei der Einführung von Abendarbeit in der Spitex steht dem Personal eine Mitsprache zu, die unbedingt in Anspruch genommen werden sollte. Es müssen Zeitgutschriften und Zulagen ausgehandelt werden, wie sie für Spitalpersonal, das in der Nacht arbeitet, gelten. Es müssen Arbeitszeitmodelle erarbeitet werden, die keine überlangen Arbeitstage oder ungewollte und unbezahlte Leerstunden vorsehen und keine geteilten Dienste, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gar nicht wollen. In der Spitex müssen die 11 Stunden Ruhezeit zwingend eingehalten werden. Wenn bis 22.00 h gearbeitet wird, kann am Morgen der erste Einsatz erst um 9.00 h beginnen!

16. Was ist Nachtarbeit?

Wie definiert das Gesetz die Nachtarbeit? Gemäss Art. 10 ArG liegt die Nachtarbeit ausserhalb des Zeitraumes von Tages- und Abendarbeit und umfasst folglich sämtliche zwischen 23.00 h und 6.00 h geleistete Arbeit.

Beachte:

Im Gesundheitswesen beginnt die zulagenberechtigte Nachtarbeit üblicherweise bereits um 20.00 h oder früher. Die entsprechenden Bestimmungen finden sich in den öffentlich-rechtlichen Personalgesetzen, den privatrechtlichen Anstellungsreglementen oder den Gesamtarbeitsverträgen.

Handeln!

Wo die zulagenberechtigte Zeit der Nachtarbeit früher anfängt, muss diese längere Dauer unbedingt gewahrt bleiben. Es war nicht die Absicht des Gesetzgebers, bestehende Bedingungen zu verschlechtern (siehe auch Kapitel "Wie wird Nachtarbeit abgegolten?").

17. Wie lange darf Nachtarbeit dauern?

Allgemein gilt: Bei Nachtarbeit darf die tägliche Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmende 9 Stunden nicht überschreiten, und sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen (Art. 17a Abs. 1 ArG).

Für das Personal von Spitälern, Kliniken, Heimen und Internaten gilt sei dem 1.1.2010 folgende Sonderregelung: Nachtarbeit darf in einem Zeitraum von 12 Stunden geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sind hinzulegen, und wenn während höchstens 8 Stunden tatsächlich gearbeitet wird (wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten, ArGV2 Art 10 Abs 2). Mit andern Worten: Mindestens 4 Stunden müssen (bezahlte) Ruhezeit sein und es muss möglich

sein, sich dabei hinzulegen.

Dazu gibt es noch eine zweite Variante. Diese darf auch in medizinischen Labors angewandt werden. Sie besagt: Es dürfen 10 Stunden Nachtarbeit geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und wenn es sich überwiegend um Präsenzzeit handelt (ArGV2 Art.10 Abs 2)

Handeln!

Die Einhaltung der geforderten Ruhezeiten von mindestens 4 Stunden muss regelmässig und systematisch überprüft und ausgewertet werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit den langen Schichtzeiten Mühe haben, sollen unbedingt das Recht auf medizinische Untersuchung beanspruchen (siehe Kapitel "Ist Dauernachtwache erlaubt?" und "Medizinische Untersuchung und Beratung bei regelmässiger Nachtarbeit").

18. Wie viele Nachtschichten sind erlaubt?

Allgemein gilt: Arbeitnehmende dürfen nicht mehr als an 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden (Art. 21 ArGV1). Dies gilt auch für Nachtschichten. Auch hier kann in Spitälern und Heimen die Sonderregelung zur Anwendung kommen, gemäss der bei entsprechenden Kompensationsleistungen an 7 aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet werden kann (siehe Abschnitt 8).

Beachte:

Studien zeigen, dass die langen Perioden mit Nachtarbeit ungesund sind. Und sie zeigen auch, dass die Konzentrationsfähigkeit der Arbeitnehmenden nachlässt, je mehr Nächte nacheinander gearbeitet wird. Deshalb sind wir sehr interessiert daran, die Erfahrungen im praktischen Umgang mit langen Arbeitsphasen (7 aufeinanderfolgende Arbeitstage) zu kennen und danken für diesbezüglichen Feedback (z.B. per Mail an gesundheit@vpod-ssp.ch).

Handeln!

Die Arbeitgeber sollen Teams, die zu viele Nächte nacheinander arbeiten, unterstützen bei der Suche nach neuen Lösungen. Es können Arbeitszeitspezialist/innen beigezogen werden.

19. Ist Dauernachtwache erlaubt?

Art. 25 ArG legt fest, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Schichtbetrieb grundsätzlich gleichmässig an der Tages- und Nacharbeit Anteil haben sollen. Die Anwendung dieses Artikels hat in den letzten Jahren zu zahlreichen Diskussionen geführt. Aufgrund einer umfassenden Studie über die gesundheitlichen Folgen von Dauer-Nachtarbeit hat das SECO seine Bewilligungspraxis präzisiert.

Für die Dauernachtarbeit in Krankenhäusern und Kliniken entfällt zwar die Bewilligungspflicht, die Arbeitnehmerschutzbestimmungen sind aber uneingeschränkt einzuhalten. Die Dauernachtwachen richten sich nach Art. 30 ArG V1. Danach setzen sie in

jedem Fall das schriftliche (!) Einverständnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers voraus. Die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die Dauernachtarbeit ohne Wechsel mit Tages- und Abendarbeit oder alleine in einem Betrieb Nachtarbeit leisten, müssen sich einer medizinischen Untersuchung unterziehen, um die Eignung für Nacharbeit feststellen zu lassen

(Art. 45 ArGV¹). Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Stellenantritt und danach alle 2 Jahre (Art. 17c ArG, Art. 29 Abs. 1 lit d. und Art. 43 ff. ArGV¹). Ab dem 45. Altersjahr besteht ein Anspruch auf eine jährliche Untersuchung.

Beachte:

Für Dauernachtwachen muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einverstanden sein. Regelmässige medizinische Untersuchungen sind Pflicht. Diese müssen konkret die Eignungsabklärung für Nachtarbeit zum Inhalt haben. Lautet das Ergebnis einer solchen Untersuchung, dass eine Weiterbeschäftigung in der Nacht aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr angezeigt ist, so hat der Arbeitgeber "nach Möglichkeit" eine ähnliche Tagesarbeit anzubieten (Art. 17d ArG). Zwar gibt es dabei keinen generellen Zwang zur Weiterbeschäftigung; in Kliniken und Spitälern jedoch darf man davon ausgehen, dass eine Weiterbeschäftigung zur Tageszeit praktisch immer möglich ist.

20. Medizinische Untersuchung und Beratung bei regelmässiger Nachtarbeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung. Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu (Art. 17c ArG, Art. 43 f. ArGV¹).

Beachte:

Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung ist ein wichtiger Fortschritt, der mit dem neuen Arbeitsgesetz durchgesetzt werden konnte. Der Arbeitgeber muss dafür Arbeitszeit zur Verfügung stellen und die Untersuchung bezahlen. Lautet das Ergebnis einer solchen Untersuchung, dass eine Weiterbeschäftigung in der Nacht aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr angezeigt ist, so hat der Arbeitgeber "nach Möglichkeit" eine ähnliche Tagesarbeit anzubieten (Art. 17d ArG). Zwar gibt es dabei keinen generellen Zwang zur Weiterbeschäftigung; in Kliniken und Spitälern jedoch darf man davon ausgehen, dass eine Weiterbeschäftigung zur Tageszeit praktisch immer möglich ist.

Handeln!

Es wäre wünschenswert, wenn die Institutionen die medizinische Untersuchung und Beratung aktiv fördern würden. Sie sollten die Personalkommissionen oder die Gewerkschaft regelmässig über die Ergebnisse der Untersuchungen (Anzahl erfasste Personen, festgestellte Tendenzen gesundheitlicher Probleme) sowie über die eingeleiteten Gesundheitsschutzmassnahmen orientieren.

21. Wie wird Nachtarbeit abgegolten?

Wer in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt, leistet "dauernd oder regelmässig Nachtarbeit" (Art. 31, Abs. 1 ArGV1) und hat Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10% für die in der Nacht geleistete Arbeitszeit (Art. 17b Abs. 2 ArG). Wer nur vorübergehende Nachtarbeit leistet (bis zu 25 Nächte im Jahr), hat Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25% für die im Nachtzeitraum geleisteten Arbeitsstunden (Art. 17b Abs. 1 ArG).

Beachte:

In den meisten Spitälern, psychiatrischen Kliniken oder Pflegeheimen wird in den geltenden Anstellungsreglementen und GAVs nicht unterschieden zwischen regelmässiger und unregelmässiger Nachtarbeit. Es ist im Einzelfall zu überprüfen, ob es sich um unregelmässige oder regelmässige Nachtarbeit handelt.

Handeln!

Das Gesetz sieht einen Zeitzuschlag von 10% bei Nachtarbeit von 23.00 h bis 6.00 h vor. Das ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis heute keinen Anspruch auf zusätzliche Ruhezeit für die anspruchsvollen Nachtdienste hatten, ein wichtiger Fortschritt. Im Gesundheitswesen gelten aber vielerorts bessere Bedingungen, und das ist richtig und wichtig, denn die 10%-Abgeltung der Belastungen der Nachtarbeit sind dürftig und ein Minimum. Mehrere Kantone gewähren eine Zeitgutschrift von 20% von 20.00 h bis 6.00 h und pro Stunde Fr. 5.- bis Fr.7.- als Zulage.

Auf keinen Fall dürfen Regelungen unter dem Vorwand einer Anpassung an das ArG verschlechtert werden. Das Arbeitsgesetz gibt nur Minimalstandards vor. Genauso wie längere Anspruchszeiten bei den Geldzulagen für Nachtarbeit (20.00 h bis 06.00 h) verteidigt werden müssen, gilt es, günstigere Regelungen bei der Zeitgutschrift zu verteidigen. Der Gesetzgeber hat mit dem neuen Arbeitgesetz in keiner Weise die Verschlechterung von geltenden Entschädigungsregelungen beabsichtigt.

22. Was ist bei einer Neueinführung von Zeitzuschlag für Nachtarbeit zu beachten?

Wird in einem Betrieb der Zeitzuschlag neu eingeführt, muss sichergestellt sein, dass er real in Zeit gewährt wird. Es ist nicht zulässig, beispielsweise durch Änderung des Arbeitsvertrages die wöchentliche Arbeitszeit im Umfang des Zeitzuschlages herabzusetzen, um so die zusätzliche Ruhezeit nicht gewähren zu müssen. Jede dem Zeitzuschlag entsprechende Ausgleichsruhezeit muss im Rahmen der Zeiterfassung separat ausgewiesen werden. Der Arbeitgeber kann nach Anhörung der Arbeitnehmenden die Stundenpläne gestalten. Der Zeitzuschlag kann beispielsweise wie folgt gewährt werden:

- als freie Tage oder Halbtage;
- als zusätzliche Ferien;
- unmitteilbar zu Beginn oder am Ende der Nachtschicht.

Bei einer Nachtarbeitszeit von beispielsweise 7 Stunden können die 42 Minuten Ausgleichsruhezeit, auf welche die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Minimum Anspruch hat, unmittelbar zu Beginn oder am Ende der Nachtschicht bezogen werden. Diese 42 Minuten müssen als Ausgleichsruhezeit bei der Zeiterfassung beachtet werden. Diese Bezugsmöglichkeit ist nur bei regelmässigen Stundenplänen durchführbar.

23. Was ist Sonntagsarbeit?

Wie definiert das Gesetz die Sonntagsarbeit? Der Sonntag ist im Gesetz definiert als Zeitraum zwischen Samstag 23.00 h und Sonntag 23.00 h (Art. 18 ArG).

Beachte:

In den Anstellungsreglementen und GAVs des Gesundheitswesens wird häufig von Wochenendarbeit gesprochen, die meistens von Samstag (teilweise erst Mittag ab 12.00 h) bis Montagmorgen dauert und zulagenberechtigt ist.

24. Wie häufig darf an Sonntagen gearbeitet werden?

Innert zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden (Art. 20 Abs. 1 ArG). Die tägliche Ruhezeit (11 Stunden oder mehr) und der freie Sonntag (24 Stunden) müssen also zusammenhängend arbeitsfrei sein.

Generell sind im Kalenderjahr mindestens 26 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Im Zeitraum eines Kalenderquartals ist jedoch mindestens ein freier Sonntag zu gewähren (Art. 12 Abs. 1 ArGV²).

Für Kliniken und Spitäler gilt folgende Sonderregelung: Im Kalenderjahr sind mindestens 12 freie Sonntage zu gewähren. Sie können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. In den Wochen ohne freien Sonntag ist jedoch im Anschluss an die tägliche Ruhezeit (11 h) eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (Art. 12 Abs. 2 ArGV²). Zusammen müssen also 47 Stunden hintereinander frei sein.

Beachte:

Die Reduktion auf 12 freie Sonntage im Jahr ist nur für Spitäler und Heime, aber nicht für die Spitex möglich.

25. Ersatzruhetag bei mehr als 5 Stunden Sonntagsarbeit

Wenn Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden geleistet wird, ist sie durch Freizeit auszugleichen. Dauert der Arbeitseinsatz länger als 5 Stunden, so ist in der vorhergehenden und in der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (Art. 20 Abs. 2 ArG).

Beachte:

Wer am Sonntag nicht den ganzen Tag aufgeboten wird, hat einen Anspruch auf 35 Stunden Ersatzruhe in der Folgewoche, wenn sie oder er mehr als 5 Stunden zum Einsatz kommt. Die 35 Stunden setzen sich zusammen aus dem Ersatzruhetag (24 h) und der täglichen Ruhezeit (mindestens 11 h). Die Ersatzruhe beträgt sogar 47 h, wenn pro Jahr an mehr als 26 Sonntagen gearbeitet wird.

26. Wie wird Sonntagsarbeit abgegolten?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ausnahmsweise an bis zu 6 Sonntagen pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen (vorübergehende Sonntagsarbeit), ist ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen (Art. 19 ArG). Erstaunlicherweise garantiert das Gesetz nur einen Lohnzuschlag bei unregelmässiger Sonntagsarbeit. Wird regelmässig (d.h. mehr als an 6 Sonntagen pro Jahr) gearbeitet, nimmt der Gesetzgeber an, dass die Sozialpartner die Entschädigung untereinander regeln.

Beachte:

In den meisten Gesundheitsinstitutionen sind die Arbeitsbedingungen so geregelt, dass das Wochenende bereits Samstag morgens oder um 12.00 h beginnt und bis Montagmorgen 6.00 h dauert. In dieser Zeitspanne werden nicht nur in der Nacht, sondern auch am Tag Zuschläge garantiert.

Handeln!

Mit entsprechender Arbeitsplanung ist es möglich, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ganze freie Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu gewähren und über das gesetzliche Minimum hinaus zu gehen. Eine angemessene Entschädigung der Sonntagsarbeit ist ein sozialpolitisches Muss, auch wenn das ArG keine Abgeltung vorschreibt.

27. Welche Rechte stehen uns bei der Einsatzplanung der Arbeit zu?

Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Pikettdienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten (Art. 69 Abs. 1 ArGV1).

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die Organisation der Arbeitszeit, die Gestaltung der Stundenpläne und die bei Nacharbeit vorgesehenen Massnahmen. Diese Anleitung hat im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und ist nötigenfalls zu wiederholen (Art. 70 Abs. 1 ArGV1).

Die Information und die Anleitung müssen während der Arbeitszeit erfolgen und dürfen nicht zu

Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen (Art. 70 Abs. 2 ArGV₁).

Beachte:

Vorgesetzte können nicht willkürlich Einsatzpläne festlegen und kurzfristig Änderungen verfügen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss in der Regel mindestens zwei Wochen im Voraus wissen, wann sie oder er arbeiten wird. Das gilt auch im Gesundheitswesen.

Handeln!

In vielen Anstellungsreglementen im Gesundheitswesen steht ein Artikel, der den Arbeitgeber berechtigt, "im Notfall oder bei Personalengpässen" Einsätze und Überstunden zu verlangen. Aber dieser Artikel darf wirklich nur in Ausnahmesituationen angewendet werden. Zu eng bemessene Stellenpläne und Personalmangel hat der Arbeitgeber zu beseitigen. Er darf solche Zustände nicht auf dem Buckel seiner Angestellten zum Dauerzustand werden lassen. Auch in der Spitex gilt die 14-tägige Planung. Abgesagte Einsätze sind Betriebsrisiko und dürfen nicht in Form von unbezahlten Leerstunden auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Unter Einbezug der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Dienstpläne regelmässig zu überprüfen und anzupassen. Dabei ist neben betrieblichen Bedürfnissen auch den Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Geteilte Dienste oder Dienste mit mehreren Unterbrüchen sind wenn immer möglich zu beseitigen. Solche Arbeitszeitregelungen bedeuten für das Personal zusätzliche Wegzeiten sowie Arbeitsunterbrüche mit lediglich geringem Erholungswert.

28. Welchen Schutz haben schwangere Frauen und stillende Mütter?

Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden (Art. 35 Abs. 1 ArG).

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 1 ArG).

Ist eine Arbeit für eine schwangere Frau zu beschwerlich oder zu gefährlich, muss ihr der Arbeitgeber eine gleichwertige, ungefährliche Arbeit anbieten. Wenn das nicht möglich ist, hat die Frau Anspruch auf 80% des Lohnes (Art. 35 Abs. 3 ArG).

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 h und 6.00 h nicht mehr beschäftigt werden (Art. 35 a Abs. 4 ArG). Der Arbeitgeber hat nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6.00 h und 20.00 h anzubieten. Diese Verpflichtung gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach der Niederkunft. Wenn den Frauen keine gleichwertige Ersatzarbeit angeboten werden kann, haben sie Anspruch auf 80% des Lohnes (Art. 35 b ArG).

Ruhezeiten: Schwangere Frauen haben ab dem 4. Monat Anspruch auf eine längere tägliche Ruhezeit (12 statt 11 Stunden) und alle zwei Stunden das Recht auf eine zusätzliche Pause von 10 Minuten.

Stehende Tätigkeit: Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat dürfen Frauen nur maximal vier Stunden pro Tag stehende Arbeit verrichten.

Gefährliche Arbeiten: An gefährlichen Arbeitsplätzen muss vor der Einstellung von Frauen eine Risikoanalyse durch Fachleute gemacht werden. Als gefährliche Arbeiten gelten zum Beispiel das Bewegen schwerer Lasten, Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, aber auch Arbeiten in Zeitsystemen, die zu einer großen Belastung führen. Bis zum Ende des 6. Schwangerschaftsmonates dürfen keine Lasten von mehr als 5 kg regelmässig versetzt werden, ab dem 7. Monat ist das Heben ganz verboten. Stillende dürfen keine Arbeiten mit radioaktiven Stoffen ausführen.

Schwangere und stillende Mütter haben jederzeit das Recht, während der Schwangerschaft und bis zur 16. Woche nach der Geburt für eine kurze Zeit die Arbeit zu verlassen. Sie müssen lediglich die vorgesetzte Stelle informieren. Ein Arztzeugnis ist nicht erforderlich.

Beachte:

Der Kostendruck im Gesundheitswesen führt zu einer restriktiven Bewilligung von Stellvertretungen. Beharrt die Frau auf ihrem Recht, der Arbeit fern zu bleiben, belastet sie ihre Teamkolleginnen. Ein Arztzeugnis schafft deshalb eine klare Situation. Zudem erhält die betroffene Angestellte mit einem Zeugnis üblicherweise 100% Lohnfortzahlung, ohne Zeugnis hingegen laut ArG nur 80%.

Die Bestimmungen zum Schutz von Schwangeren und Stillenden sind detailliert ausgearbeitet und können hier nicht vollständig aufgeführt werden. Im Bedarfsfall ist eine Konsultation der gesetzlichen Vorschriften angezeigt (ArGV1 Art. 62 bis 66, sowie die Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft, siehe unter "nützliche Links").

Handeln!

Gewerkschaft und Personalvertretung müssen sich entschieden wehren gegen Versuche gewisser Arbeitgeber, die Schutzbestimmungen vor der Geburt zu umgehen, indem sie die Schwangeren zwingen wollen, bereits

4 Wochen vor der Geburt den Mutterschaftsurlaub anzutreten. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, dass endlich ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen für alle Frauen voll bezahlt wird. Im Bedarfsfall ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen durch eine Risikoanalyse auf ihre Belastungen für Schwangere untersuchen zu lassen, wie das die Mutterschutzverordnung vorsieht.

29. Besondere Bestimmungen für Arbeitnehmende mit Kindern

Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen (Art. 36 Abs. 1 ArG).

Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmenden mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben (Art. 36 Abs. 3 ArG).

30. Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche bis 18 Altersjahre

Für Kinder und Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Altersjahres sind Nacht- und Sonntagsarbeit verboten. Die Eidgenössischen Räte hatten gegen den Willen der Gewerkschaften das Schutzalter von 20 auf 18 Jahre gesenkt.

In einigen Branchen kann von diesem Verbot ohne Bewilligungspflicht abgewichen werden. Betroffen ist auch das Gesundheitswesen. Hier gelten seit dem 1.1.2008 die nachstehenden Regeln. Sie sind in der „Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundausbildung vom 4.12.07“ festgehalten und gelten für folgende Lehren:

Fachangestellte Gesundheit FaGe
Fachmann/frau Betreuung FaBe
Pflegeassistent/in
Med. Praxisassistent/in.

Bis zum vollendeten 17. Altersjahr dürfen weder Nacht- noch Sonntagsarbeit geleistet werden.

Ab dem vollendeten 17. Altersjahr gilt:

Nachtarbeit:

Höchstens zwei Nächte pro Woche, höchstens zehn Nächte pro Jahr

Sonntagsarbeit:

Höchstens 1 Sonn- oder Feiertag pro Monat, jedoch höchstens 2 Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen

Die üblichen Schutzbestimmungen des ArG gelten weiterhin. Dies sind insbesondere:

- Die Lernenden dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Nacht- und Sonntagsarbeit herangezogen werden (Art 17 Abs 6 und 19 Abs 5 ArG)
- Bis zu 6 Arbeits-Sonntagen pro Jahr ist ein Lohnzuschlag von 50% (Art 19 Abs 3 ArG) geschuldet, zwischen 6 und 25 Sonntagen ein solcher von 25% (Art 17b Abs 1 ArG, Art 31 ArGV1)
- Vor und nach Schultagen dürfen keine Nachteinsätze geleistet werden
- Die tägliche Arbeitszeit darf nicht mehr als 9 Stunden betragen (Art 31 Abs 1 ArG)
- Nachtarbeit darf nur unter Aufsicht einer/eines qualifizierten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers geleistet werden.

Beachte:

Diese Bestimmungen berechtigen den Arbeitgeber nicht, von vertraglichen Abmachungen abzuweichen, die für die Lernenden günstiger sind.

31. Nacht- und Abendarbeit für Lernende vor Berufsschultagen

Für Lernende gelten nach dem vollendeten 18. Altersjahr die normalen Schutzbestimmungen des ArG. Die Ausbildungszeit in der Berufsschule gilt gemäss Art. 13 Abs. 4 ArGV 1 als Arbeitszeit. Das gleiche gilt auch für Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber verordnet werden. Nachtarbeit ist vor einem Berufsschultag oder einem vom Arbeitgeber verordneten Weiterbildungstag deshalb nicht zulässig, weil damit die vorgeschriebene tägliche Ruhezeit von 11h nicht eingehalten werden kann (ArG V15a).

Auf Basis derselben Regelung ist auch Abendarbeit vor einem Berufsschul- oder einem vom Arbeitgeber verordneten Weiterbildungstag zu vermeiden, weil damit die vorgeschriebene Ruhezeit von 11h ebenfalls nicht eingehalten werden kann (ArG V15a). Das Gesetz geht davon aus, dass 11h Ruhezeit für eine Regenerierung erforderlich und deshalb im Normalfall zu gewähren sind. Zwar darf diese Ruhezeit ein Mal pro Woche auf 8h reduziert werden, jedoch ist es ungünstig, dies vor einem Schul oder Weiterbildungstag anzuordnen.

32. Welche Mitsprache steht uns zu?

Den Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb stehen in folgenden Bereichen Mitspracherechte zu:

- in allen Fragen des Gesundheitsschutzes
- bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne
- hinsichtlich der bei Nachtarbeit vorgesehenen besonderen Massnahmen.

Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt (Art. 48 ArG).

Beachte:

Im ArG sind die Mitwirkungsmöglichkeiten, die sich auch vom Mitwirkungsgesetz herleiten lassen, recht konkret festgehalten (Art. 44 und 45 ArG, Art. 69 bis 71 ArGV1 und ArGV3 Verordnung zur Gesundheitsvorsorge). Die Rechte können kollektiv von einer Personalkommission oder individuell von der einzelnen Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer wahrgenommen werden. Mitwirken können die Beschäftigten zum Beispiel bei der Einrichtung der Räume und Arbeitsplätze, bei der Installation von Maschinen und bei der Organisation der Arbeit, der Arbeitszeitsysteme und der Gestaltung der Stundenpläne (siehe Kapitel "Welche Rechte stehen uns bei der Einsatzplanung zu?"). Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung früh genug und umfassend informieren. Diese haben das Recht angehört zu werden und müssen bei Anhörungen genügend Zeit haben, allenfalls eigene Vorschläge zu unterbreiten.

Handeln!

Der Anspruch auf Mitwirkung bei der Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen im Gesundheitsbereich ist in vielen Betrieben nicht eingelöst. Damit die Arbeitnehmenden oder die Personalvertretungen das Recht auf aktive Mitgestaltung wahrnehmen können,

müssen sie ihre Rechte und Pflichten kennen, geschult und sensibilisiert sein sowie geeignete Rahmenbedingungen vorfinden (Freistellung, Zugang zu den erforderlichen Informationen, frühzeitiger Einbezug, damit Gelegenheit zur Vorbereitung von Stellungnahmen besteht). Der vpod bietet gewerkschaftliche Schulungen an, insbesondere für gewählte Personalvertreterinnen und -vertreter.

33. Wer hilft uns bei der Durchsetzung des Arbeitsgesetzes?

Der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen obliegt den Kantonen (Art. 41 Abs. 1 ArG). Insbesondere haben sie Kontrollen in den Betrieben über die Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes und der Verordnungen durchzuführen (Art. 79 Abs. 1 ArGV1). Personen, die mit Aufgaben nach diesem Gesetz betraut sind oder dabei mitwirken, sind verpflichtet, über Tatsachen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren (Art. 44 Abs. 1 ArG).

Die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb sind vorgängig über Besuche der Vollzugsbehörden zu informieren und auf ihren Wunsch in geeigneter Form zu Abklärungen und Betriebsbesuchen derselben beizuziehen. Bei unangemeldeten Betriebsbesuchen sind die Arbeitnehmenden ebenfalls beizuziehen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden von Anordnungen der Vollzugsbehörden Kenntnis zu geben (Art.71 ArGV1).

Handeln!

In jedem Kanton gibt es Arbeitsinspektorate, die die Umsetzung der Schutzbestimmungen des ArG überwachen müssen. Das Personal kann aktiv werden und diese Stellen für Kontrollen aufbieten. Die Stellen stehen unter Schweigepflicht. Es ist also ausdrücklich zulässig, Missstände zu melden und dabei zu verlangen, dass die Arbeitsämter dem Arbeitgeber keine Angaben darüber machen, wer sich beschwert. Es ist wichtig und legitim, von diesem Schutz Gebrauch zu machen. Wir empfehlen, als ersten Schritt mit dem vpod Kontakt aufzunehmen; in der Regel wissen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewerkschaft, welche Vorgehensweise am meisten Erfolg verspricht. Wer also in seinem Betrieb immer wieder Missstände feststellt, ist gebeten, den vpod zu kontaktieren.

34. Nützliche Links

Der vorliegende Ratgeber ist auch online aufgeschaltet unter <http://www.vpod-ssp.ch/vpod/berufe/gesundheitsberufe.php>

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ist die nationale Behörde, die für die Anwendung des ArG zuständig ist. Unter der Adresse

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00390/00392/index.html?lang=de>

findet sich eine gute Übersicht über die geltende Gesetzgebung.

Das SECO hat ein Merkblatt publiziert über die Anwendung des ArG im Gesundheitswesen.

http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00390/01897/index.html?lang=de#sprungmark eo_47

Das Arbeitsamt des Kantons Jura hat eine gut strukturierte Übersicht über alle wichtigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes publiziert:
<http://www.jura.ch/ltr/Traduction/Sommaired.htm>

Die Gesetzestexte finden sich online unter folgenden Adressen.
Arbeitsgesetz: **http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_11.html**

Text der Verordnung 1: **http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111.html**

Text der Verordnung 2: **http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_112.html**

Text der Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft **http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111_52.html**

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod)
Verantwortlich: Beat Ringger, Zentralsekretär
Anschrift: vpod-Zentralsekretariat, Postfach 8279, 8036 Zürich