

Forschungsinstitut für Arbeit  
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

# Arbeitszeit von Pflegeberufen in öffentlichen Spitälern

Institut für schweizerisches Arbeitsrecht

Dienstag, 5. Juli 2005

# Arbeitszeit von Pflegeberufen in öffentlichen Spitälern

➔ Anwendbares Recht

➔ Bemerkungen zum Pikettdienst

# Mögliche Organisationsformen öffentlicher Spitäler

1. "klassische" Verwaltung
2. Öffentlich-rechtliche Körperschaft
3. Unselbständige oder selbständige  
öffentlich-rechtliche Anstalt

# Mögliche Organisationsformen (1)

## **"Klassische" Verwaltung:**

Teil einer Gebietskörperschaft ohne eigene Rechtspersönlichkeit, Zentralverwaltung im Sinne einer staatlichen Organisation mit öffentlich-rechtlichen Angestellten.

# Mögliche Organisationsformen (2)

## **Öffentlich-rechtliche Körperschaft:**

Mitgliedschaftlich verfasste, auf öffentlichem Recht beruhende und mit Hoheitsgewalt ausgestattete Verwaltungsträger, die selbständig öffentliche Aufgaben erfüllen.

# Mögliche Organisationsformen (3)

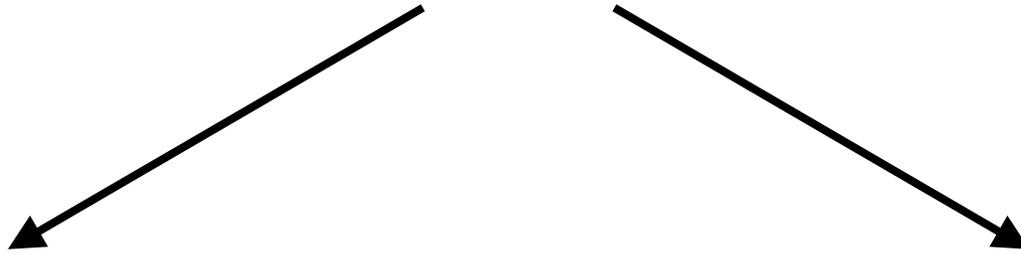
## **Öffentlich-rechtliche Anstalten:**

Verwaltungseinheit, in welcher durch Rechtssatz ein Bestand von Personen und Sachen technisch und organisatorisch zusammengefasst wird, und die für eine bestimmte Verwaltungsaufgabe dauernd den Anstaltsbenützern zur Verfügung steht:

- **Unselbständige öffentlich-rechtliche Anstalten:** Anstalten ohne eigene Rechtspersönlichkeit
- **Selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten:** Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit

# Anwendbares Recht

## Anwendbares Recht für Pflegepersonal



### **öffentlich-rechtliche Anstellung**

- öffentliches Dienstrecht (kant. Recht)
- Arbeitsgesetz (?)

### **privatrechtliche Anstellung**

- Obligationenrecht (Art. 319 ff.)
- Normalarbeitsvertrag des Bundesrates für Pflegepersonal
- kantonaler Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte (?)
- Arbeitsgesetz (?)
- GAV (?)

# Anwendungsbereich des ArG (1)

## **Grundsatz:**

Art. 2 Abs. 1 ArG: Das Gesetz ist mit Ausnahme der Gesundheitsschutzvorschriften nicht anwendbar auf Verwaltungen der Kantone.

=> Zentralverwaltung bzw. "klassische" Verwaltung: Arbeits- und Ruhezeitvorschriften nicht anwendbar

## **Ergänzung:**

Art. 2 Abs. 2 ArG: Die VO bezeichnet diejenigen öffentlichen Anstalten, die der kantonalen Verwaltung gleichgestellt sind

=> Anwendbarkeit für öffentlich-rechtliche Anstalten und Körperschaften richtet sich nach der Verordnung 1

# Anwendungsbereich des ArG (2)

## Verordnung 1 zum ArG:

1. Art. 4a ArGV 1: *Gesetz* ist anwendbar auf alle öffentlichen Krankenanstalten und Kliniken im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Assistenzärzt(inn)en
2. Art. 7 Abs. 1 ArGV 1: *Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen* nicht anwendbar auf alle öffentlich-rechtlichen Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit, sofern Mehrzahl der Angestellten öffentlich-rechtlich angestellt

# Anwendungsbereich des ArG (3)

## Verordnung 1 zum ArG:

3. Art. 7 Abs. 1 ArGV 1: *Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen* nicht anwendbar auf alle Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern Mehrzahl der Angestellten öffentlich-rechtlich angestellt
  
4. Art. 7 Abs. 2 ArGV 1: Privatrechtlich Angestellte: *Gesetz ist auch bezüglich Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen* anwendbar, sofern öffentliches Dienstrecht nicht günstigere Bestimmungen vorsieht

# Anwendungsbereich des ArG (4)

## Persönlicher Geltungsbereich:

1. Art. 3 lit. d ArG: Das *Gesetz* ist mit Ausnahme der Gesundheitschutzvorschriften nicht anwendbar für höhere leitende Angestellte
2. Art. 4a ArG: Das *Gesetz* ist für alle Assistenzärzte, unabhängig von Organisationsform der Arbeitgeberin, anwendbar

# Einzelfragen: Schlussbestimmung

## Historische Entwicklung Art. 71 ArG:

1. Vorbehalten bleiben Vorschriften der Kantone über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis
  2. Von Vorschriften über Gesundheitsschutz darf nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden
  3. Von Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeit darf nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden
- => logisch und sinnvoll bei: Assistenzärzt(inn)en (Art. 4a ArgV 1)  
=> Pflegepersonal, welches gemäss Art. 7 ArGV 1 nicht ArG unterstellt ist?

# Einzelfragen: vorteilhafte Regelung (1)

## **Art. 71 lit. b ArG:**

"..... darf dabei jedoch nur *zu Gunsten* der Arbeitnehmer abgewichen werden."

## **Art. 7 Abs. 2 ArGV 1:**

"..... soweit das öffentliche Dienstrecht .... nicht *günstigere Bestimmungen* vorsieht."

Wann wird zu Gunsten der Angestellten von den Vorschriften des Arbeitsgesetzes abgewichen?

# Einzelfragen: vorteilhafte Regelung (2)

## Welche Betrachtungsweise gilt?

- Gesamtes Dienstrecht / einzelne Themenbereiche / einzelne Vorschrift?
- Betrachtungsweise für die gesamte Belegschaft oder nur eine(n) einzelne(n) Angestellte(n)
- Konkrete oder abstrakte Beurteilung?
- Berücksichtigung von Leistungen ausserhalb des ArG?

# Einzelfragen: Gesundheitsschutz

## **Art. 3a ArG:**

Verweist ausdrücklich auf

Art. 6 ArG: Generalklausel Gesundheitsschutz

Art. 35 ArG: Gesundheitsschutz schwangere Frauen, stillende Mütter

Art. 36 ArG: Arbeitnehmer mit Familienpflichten

⇒ nur marginale oder gar keine konkreten Vorschriften bezüglich  
Arbeits- und Ruhezeit

⇒ Gemäss GEISER und MÜLLER abschliessende Aufzählung

## **Anwendbarkeit von:**

Art. 35a und 35b ArG: spezielle Arbeitszeitvorschriften für Schwangere  
und Wöchnerinnen?

Art. 62 bis 66 ArGV 1: Bestimmungen zum Mutterschaftsschutz, deren  
Rechtsgrundlage über Art. 35 ArG hinausgeht?

# Das Arbeitsgesetz in öffentl. Spitälern (1)

## **öffentlich-rechtliche Anstellungen:**

### a) Kantonale Verwaltung:

Art. 2 lit. a ArG: Arbeitsgesetz mit Ausnahme Gesundheitsschutzvorschriften nicht anwendbar.

### b) unselbständige öff.-rechtl. Anstalten und Körperschaften:

Art. 2 Abs. 2 i.V.m. Art. 7 ArGV 1: Arbeits- und Ruhezeitvorschriften nicht anwendbar, sofern Mehrheit öffentlichrechtlich angestellt.

### c) selbständige öffentlich-rechtliche Anstalten:

Historische Auslegung, diverse Lehrmeinungen: ArG voll anwendbar  
eigene Meinung: nicht per se klar, es kommt drauf an.

# Das Arbeitsgesetz in öffentl. Spitälern (2)

## Beachte:

- a) Arbeitsgesetz ist immer anwendbar, wenn öffentliches Spital Angestellte privatrechtlich beschäftigt (Art. 7 Abs. 2 ArGV 1)
- b) Art. 71 ArG ist meines Erachtens sehr restriktiv auszulegen
- c) persönlicher Geltungsbereich ist immer zu prüfen
- d) Diverse wichtige Fragen sind unklar:
  - a) Was ist eine für Angestellte günstigere Regelung?
  - b) Welche Gesundheitsschutzvorschriften gelten?

# Privatrechtliche Beschäftigung

## Anwendbare Rechtsgrundlagen:

1. Einzelarbeitsvertragsrecht nach Art. 319 ff. OR
2. Bundesratsbeschluss über den NAV für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971 (SR 221.215.328.4)
3. (Kantonal) NAV für hauswirtschaftliche Angestellte (SG: vom 23.2.1986, sGS 513.1; ZH: vom 29.5.1991 OS 51,687)
4. Arbeitsgesetz (Art. 7 Abs. 2 ArGV 1: "...Gesetz ist auch bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar...")
5. Allfällige Gesamtarbeitsverträge

# Pikettdienst: Rechtsgrundlagen (1)

## Rechtsgrundlagen: Bundesrecht

### a) Verordnung 1 zum ArG:

- Art. 14 Abs. 1: Definition von Pikettdienst
- Art. 14 Abs. 2: Maximal zulässige Dauer der Pikettdienstleistung
- Art. 14 Abs. 3: Ausnahme von der maximal zulässigen Dauer
- Art. 14 Abs. 4: Kurzfristige Änderungen bei Piketteinteilung
- Art. 15 Regelung bezüglich anrechenbare Arbeitszeit

### b) Normalarbeitsvertrag Pflegepersonal:

- Art. 10 NAV: Wann ist Bereitschaftsdienst Arbeitszeit / Bezahlung

### c) Obligationenrecht:

- Keine Regelung

# Pikettdienst: Rechtsgrundlagen (2)

## Rechtsgrundlagen: Kantonales Recht (bspw. SG)

### a) Verordnung über den Staatsdienst:

- Art. 26 lit. c und e: Inkonvenienzzulagen für Bereitschafts- / Präsenzdienst
- Anhang 4: Bemessung der Inkonvenienzzulagen für Bereitschafts- / Präsenzdienst

### b) NAV Hauswirtschaft

- Art. 13: Bei Abrufbereitschaft gilt Essenszeit als Arbeitszeit
- Art. 15: Bei freien (Halb-)tagen keine Arbeitsbereitschaft am Abend

# Was ist Pikettdienst?

## Definition nach Art. 14 ArGV 1

<sup>1</sup>Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin **neben der normalen Arbeit** für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von **Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen**, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.

Beachte: **Kein** Pikettdienst i.S.v. Art. 14 ArGV 1:

- wenn Angestellte(r) ausschliesslich und nicht als Nebentätigkeit Pikettdienst leistet
- wenn kurzfristiger Arbeitseinsatz **nicht wegen Sonderereignis** bzw. Notsituation nötig wird (Notsituation für Patient oder Spital?)

# Pikettdienst und Arbeit auf Abruf (1)

## Arbeit auf Abruf:

Arbeitsverhältnis, bei welchem entweder die Lage der Arbeitszeit, deren Dauer oder beides nicht im Voraus bestimmt oder bestimmbar ist.

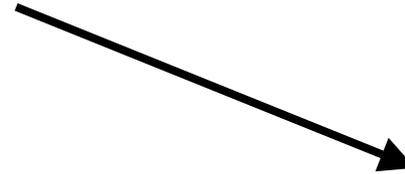
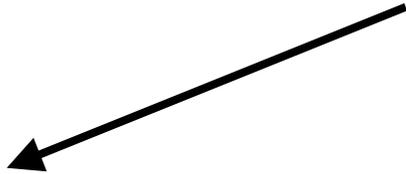
	Lage	bestimmt	unbestimmt
Dauer	bestimmt	normaler Vertrag: Voll- oder Teilzeitarbeit	Arbeitspensum: bestimmt Verteilung: unbestimmt (Bsp: Jahresarbeitszeit)
	unbestimmt	Arbeitspensum: unbestimmt Verteilung: bestimmt (Bsp: Abruf nur Montags)	Arbeitspensum und Verteilung unbestimmt: Arbeit auf Abruf

## Arbeitsverhältnisse auf Abruf

# Pikettdienst und Arbeit auf Abruf (2)

## **Bereitschaftsdienst:**

Zeitraum ohne effektive Tätigkeit, während dessen sich der Angestellte zur Verfügung des Arbeitgebers hält

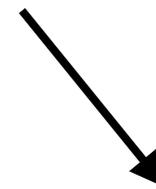
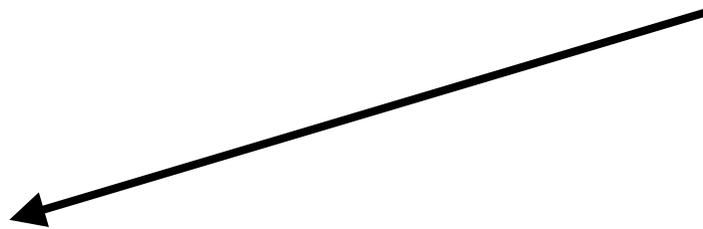


## **Arbeitsbereitschaft:**

Bereitschaftsdienst im Betrieb des Arbeitgebers

## **Rufbereitschaft:**

Bereitschaftsdienst ausserhalb des Betriebes des Arbeitgebers



## **Pikettdienst:**

Sporadischer Einsatz neben der normalen Arbeit für Sonderereignisse

?

Rufbereitschaft als 'normale' Tätigkeit für 'normale' Fälle

# Pikettdienst: Beispiele (1)

## **Beispiel 1:**

Krankenschwester ist mit einem Arzt verheiratet, arbeitet Montag bis Mittwoch und leistet Pikettdienst nach einem festem Plan in der Nacht. Einsatzbereitschaft innert 20 Minuten, Arbeitsweg: 10 Minuten.

## **Beispiel 2:**

Krankenschwester ist alleinerziehende Mutter und arbeitet zu 80%. Sie leistet Pikettdienst nach einem festen Plan. Einsatzbereitschaft innert 45 Minuten, Arbeitsweg 10 Minuten.

## **Beispiel 3:**

Krankenschwester ist ledig und kinderlos. Sie arbeitet 70% und leistet Pikettdienst nach einem festen Plan. Einsatzbereitschaft innert 15 Minuten, Arbeitsweg 5 Minuten. Neben ihrer Tätigkeit als Krankenschwester arbeitet sie an einem Nationalfonds-Forschungsprojekt.

# Pikettdienst: Beispiele (2)

## Beispiel 4

Krankenschwester geht mit einem Pager in der Stadt einkaufen. Einsatzbereitschaft innert 30 Minuten ist gewährleistet. Pikettdienst im Betrieb?

## Beispiel 5

Krankenschwester leistet Pikettdienst. Einsatzbereitschaft innert 60 Minuten vorgeschrieben. Arbeitsweg ca. 50 Minuten.

# Pikettdienst: es stört....

.....das **Ausmass der persönlichen Einschränkung / Belastung** des/der Pikettdienst leistenden Angestellten.

- ➔ Das Ausmass der persönlichen Einschränkung wird bestimmt durch die **Frist, innert der die/der Angestellte am Arbeitsplatz zu erscheinen** hat.
  
- ➔ Einsatz innert 30 Minuten = Pikettdienst im Betrieb  
Meines Erachtens kein sinnvolles Abgrenzungskriterium, weil:
  - a) sagt nur bedingt etwas aus über das Ausmass der Einschränkung
  - b) Pikettdienst wird auch anderswo geleistet als im Spitalbereich
  - c) keine gesetzliche Grundlage für eine derart fixe Abgrenzung

# Mit bestem Dank.....

## .... für Ihr Interesse und Ihre Geduld



Forschungsinstitut für Arbeit  
und Arbeitsrecht

Universität St.Gallen

**Dr. iur. Christoph Senti**  
Rechtsanwalt, Lehrbeauftragter HSG  
<http://www.9450.ch>  
[Christoph.Senti@9450.ch](mailto:Christoph.Senti@9450.ch)