

BUNDESKURIE
ANGESTELLTE ÄRZTE



53 / 2014 Rundschreiben

Ergeht per E-mail an:

1. den Präsidenten der Österreichischen Ärztekammer
2. alle Obleute sowie deren 1. und 2. Stellvertreter/innen der Landeskurien angestellte Ärzte
3. die Präsidenten jener Landesärztekammern, die aufgrund ihrer Berufsausübung Angehörige der Kurie der angestellten Ärzte sind:
Präs. Forstner, Präs. Lang, Präs. Lindner, Präs. Niedermoser, Präs. Szekeres
4. den Vorsitzenden des Bildungsausschusses
5. den Vorsitzenden der Ausbildungskommission
6. die Hochschulreferenten der ÄK Salzburg, Steiermark, Tirol und Wien

sowie zur Information an:

7. alle Landesärztekammern

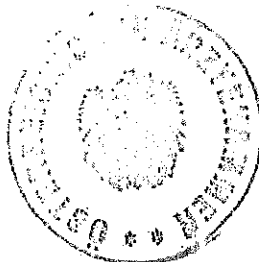
Wien, 22.12.2014
KAD Dr.S/Ti


Betrifft: Informationen des Zentral-Arbeitsinspektorats zum KA-AZG

Sehr geehrte Damen und Herren!

In der Anlage erhalten Sie in Ergänzung zum BKAÄ-RS 51/2014 eine vom Zentral-Arbeitsinspektorat erstellte Information zum KA-AZG, die insbesondere auch die Frage der Behandlung von Zeitausgleich klärt.

VP Dr. Harald Mayer eh
Obmann




KAD Dr. Lukas Stärker
i.A. für den Präsidenten

Beilage w.e.

Arbeitsinspektorate für den
1. bis 19. Aufsichtsbezirk

Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Postanschrift: Stubenring 1, 1010 Wien
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
DVR: 0017001

AUSKUNFT
Mag. Helmut Reznik
Tel: (01) 711 00 DW 2416
Fax: +43 (1) 711002190
Helmut.Reznik@sozialministerium.at

E-Mail Antworten sind bitte unter Anführung
der Geschäftszahl an die E-Mail Adresse
VII3@sozialministerium.at zu richten.

GZ: BMASK-462.302/0023-VII/A/3/2014

Wien, 03.12.2014

Betreff: Novelle des KA-AZG ab 01.01.2015 – Arbeitszeitverkürzungen u.a.

INTERN

Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Das ZAI informiert über die **Novelle des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG)**
(BGBl. I Nr. 76/2014), die am **1. Jänner 2015** in Kraft treten wird.

I. Verlängerte Dienste dürfen grundsätzlich nur noch **25 Stunden** dauern (§ 4 Abs. 4 Z 1 KA-AZG).
Die Verkürzung erfolgt für **Ärzt/innen** und bestimmte Apotheker/innen jedoch etappenweise (§ 4 Abs. 4a KA-AZG):

- Bis Ende **2017** gilt die **bisherige Regelung** weiter.
- Von 2018 bis 2020 sind nur noch **29** Stunden zulässig.
- Ab 2021 gilt für alle die neue Regelung.

Die **Wochenarbeitszeit** darf bei verlängerten Diensten innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen im Durchschnitt **48 Stunden** nicht überschreiten (§ 4 Abs. 4 Z 2 KA-AZG).
Für eine Übergangsphase gilt jedoch eine Opt-Out-Regelung (§ 4 Abs. 4b KA-AZG), die mit **schriftlicher Zustimmung der einzelnen Dienstnehmer/innen**

- bis Ende **2017** weiterhin bis zu **60** Stunden
- von 2018 bis 30. Juni 2021 bis zu **55** Stunden

ermöglicht.

Ab 1. Juli 2021 ist kein Opt-Out mehr möglich.

II. Die **verlängerte Ruhezeit** gemäß § 7 Abs. 3 KA-AZG muss **unmittelbar nach dem verlängerten Dienst** genommen werden.

III.

A. Die bisherige Regelung, dass die tatsächliche Inanspruchnahme bei verlängerten Diensten im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf (§ 4 Abs. 1 letzter Satz KA-AZG), ist nur mehr anzuwenden, wenn die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit Zustimmung der Dienstnehmer/innen mehr als 48 Stunden beträgt. Bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden sind verlängerte Dienste nur zulässig, wenn den Dienstnehmer/innen während der verlängerten Dienste **ausreichende Erholungsmöglichkeiten** zur Verfügung stehen (§ 4 Abs. 1a KA-AZG).

B. In neu errichteten Sonderkrankenanstalten und Genesungsheimen (§ 1 Abs. 1 Z 2 und 3 KA-AZG) können in den ersten drei Monaten nach der erstmaligen Betriebsaufnahme verlängerte Dienste unter bestimmten Voraussetzungen und mit verschiedenen Einschränkungen auch ohne Betriebsvereinbarung zugelassen werden (§ 4 Abs. 1b und 1c KA-AZG).

IV.

A. Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** von 48 Stunden darf **auch in den außergewöhnlichen Fällen** des § 8 Abs. 1 KA-AZG nur mit **schriftlicher Zustimmung** des/der Dienstnehmer/in überschritten werden.

B. **Vereinbarungen** gemäß § 8 Abs. 3 KA-AZG dürfen **keine Überschreitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit** zulassen.

C. **Außergewöhnliche Fälle** gemäß § 8 Abs. 1 KA-AZG sind dem Arbeitsinspektorat **anzuzeigen**. Die **Nichteinhaltung der Anzeigepflicht** des § 8 Abs. 4 KA-AZG ist **strafbar**.

V. Der neue **§ 11b KA-AZG** enthält nähere Regelungen zur **schriftlichen Zustimmungserklärung** gemäß § 4 Abs. 4b und § 8 Abs. 1 KA-AZG.

Der/Die Dienstgeber/in muss ein Verzeichnis aller Dienstnehmer/innen führen, die zugestimmt haben. Die Arbeitsinspektion hat ein Einsichtsrecht.

VI.

A. § 3 Abs. 4 KA-AZG enthält die Möglichkeit zur Verlängerung des Durchrechnungszeitraums in bestimmten Fällen auf bis zu 52 Wochen.

B. Der neue § 3 Abs. 4a KA-AZG regelt, wie bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit Abwesenheitszeiten (insb. Krankenstand, Urlaub) umzugehen ist.

VII. Die **Ersatzruhe** darf **nicht finanziell abgegolten** werden.

Die Novelle wird am **1. Jänner 2015** in Kraft treten.

Diese Novelle wurde erforderlich, weil das KA-AZG in seiner bisherigen Fassung (zuletzt geändert mit BGBl. I Nr. 89/2012) teilweise der EU-Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeit-Richtlinie) widerspricht.

(Hinweis: Paragraphenzitate beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf die novellierte Fassung.)

I. Verkürzung der Arbeitszeiten bei verlängerten Diensten

Derzeit darf gemäß § 4 Abs. 4 KA-AZG ein verlängerter Dienst von Ärzt/innen und bestimmten Apotheker/innen in Anstaltsapotheken 32 Stunden (ein verlängerter Dienst, der am Vormittag eines Samstages oder eines Tages vor einem Feiertag beginnt, 49 Stunden) dauern; ein verlängerter Dienst anderer Dienstnehmer/innen 25 Stunden. Die Wochenarbeitszeit darf bei verlängerten Diensten innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 60 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

Ab 1. Jänner 2015 darf ein **verlängerter Dienst** grundsätzlich nur noch **25 Stunden** dauern. Die **Wochenarbeitszeit** darf bei verlängerten Diensten innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen **im Durchschnitt 48 Stunden** nicht überschreiten. In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes bleiben weiterhin 72 Stunden zulässig.

Die neu eingefügten Absätze 4a und 4b enthalten jedoch **Übergangsregelungen**:

§ 4 Abs. 4a KA-AZG: Für Ärzt/innen sowie Apothekenleiter/innen und andere allgemein berufsberechtigte Apotheker/innen in Anstaltsapotheken

- gilt bis zum 31. Dezember 2017 die bisherige Regelung zur Dauer des verlängerten Dienstes weiter, d.h. ein verlängerter Dienst darf **32 Stunden** dauern; ein verlängerter Dienst, der am Vormittag eines Samstages oder eines Tages vor einem Feiertag beginnt, 49 Stunden;
- darf vom 1. Jänner 2018 bis zum 31. Dezember 2020 ein verlängerter Dienst **29 Stunden** dauern (für die verlängerten Dienste in Zusammenhang mit Wochenenden und Feiertagen gibt es dann keine spezielle Ausnahme mehr);
- gilt somit erst ab 1. Jänner 2021 die oben dargestellte neue Regelung.

(Hinweis: Die derzeit in § 4 Abs. 4 Z 1 lit c KA-AZG enthaltene Bestimmung für pharmazeutische Hilfskräfte ist in der Praxis bedeutungslos und entfällt daher mit der Novelle.)

§ 4 Abs. 4b KA-AZG: Durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann zugelassen werden, dass bei verlängerten Diensten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit

- bis zum 31. Dezember 2017 weiterhin **60 Stunden**
- bis zum 30. Juni 2021 **55 Stunden**

betragen darf.

Die Betriebsvereinbarung bzw. das Einvernehmen mit der Personalvertretung allein reichen jedoch nicht: **Zusätzlich** muss auch der/die **einzelne** betroffene **Dienstnehmer/in** der Verlängerung der Wochenarbeitszeit im Vorhinein **schriftlich zustimmen** (siehe § 11b KA-AZG); nur dann ist für ihn/sie eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 60 bzw. 55 Stunden zulässig. (Außerdem ist natürlich auch § 3 Abs. 3 KA-AZG zu beachten, wonach das Einvernehmen mit Vertreter/innen der betroffenen Dienstnehmer/innen herzustellen ist.)

Ab dem 1. Juli 2021 sind diese Abweichungen nicht mehr zulässig; dann darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei verlängerten Diensten generell 48 Stunden nicht mehr überschreiten (ausgenommen gemäß § 8 KA-AZG, dessen Ausnahmemöglichkeiten durch die Novelle allerdings ebenfalls beschränkt werden).

Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen, die bei verlängerten Diensten ausdrücklich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulassen, gelten nach Inkrafttreten der Novelle als Betriebsvereinbarungen gemäß § 4 Abs. 4b KA-AZG. Es ist in diesen Fällen somit nicht erforderlich, eine neue Betriebsvereinbarung über das Opt-Out abzuschließen. Allerdings ist ab dem 1. Jänner 2015 natürlich nur noch für solche Dienstnehmer/innen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, die dem schriftlich zustimmen.

Bereits bestehende Betriebsvereinbarungen, die zwar verlängerte Dienste zulassen, aber keine ausdrücklichen Angaben zur zulässigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit enthalten, gelten hingegen nach Inkrafttreten der Novelle nicht als Betriebsvereinbarungen gemäß § 4 Abs. 4b KA-AZG. In diesen Fällen wäre somit der Abschluss einer Betriebsvereinbarung erforderlich, in der ausdrücklich festgehalten wird, dass bei verlängerten Diensten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 60 Stunden betragen darf.

Sollte eine bestehende Betriebsvereinbarung ausdrücklich auf das KA-AZG in seiner zur Zeit des Abschlusses der BV geltenden Fassung oder auf die Fassung gemäß einem bestimmten BGBl. (z.B. „KA-AZG i.d.F. BGBl. I Nr. 89/2012“) Bezug nehmen, würde sie nach Inkrafttreten der Novelle auch nicht als Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 4b KA-AZG gelten, da die Fassung, auf die sich die BV bezieht, § 4 Abs. 4b KA-AZG noch nicht enthielt. Auch in diesem Fall wäre somit der Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung erforderlich.

II. Verlängerte Ruhezeiten für verlängerte Dienste

Gemäß § 7 Abs. 3 KA-AZG ist nach verlängerten Diensten eine Ruhezeit um jenes Ausmaß, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch jeweils um elf Stunden zu verlängern. Nach der geltenden Fassung des § 7 Abs. 3 muss dieser Ausgleich nicht sofort, sondern erst irgendwann innerhalb der nächsten 17 Kalenderwochen erfolgen. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) müssen sich verlängerte Ruhezeiten jedoch unmittelbar an die Arbeitszeit, deren Ausgleich sie dienen, anschließen.

Gemäß der novellierten Fassung des **§ 7 Abs. 3 KA-AZG** ist ab dem 1. Jänner 2015 die **verlängerte Ruhezeit** daher **sofort nach dem verlängerten Dienst** zu gewähren. Somit ist bei **verlängerten Diensten** die **unmittelbar folgende Ruhezeit** um **jenes Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch um elf Stunden**.

Ob es sich bei der unmittelbar folgenden Ruhezeit um eine tägliche oder um eine wöchentliche Ruhezeit handelt, macht keinen Unterschied. Wenn es sich um eine wöchentliche Ruhezeit handelt, muss auch sie entsprechend verlängert werden.

Für verlängerte Dienste, die vor dem 1. Jänner 2015 geleistet werden, gilt weiterhin die bisherige Regelung. Für einen verlängerten Dienst, der in den letzten Wochen vor dem Jahreswechsel geleistet wurde und für den bis Jahresende noch keine verlängerte Ruhezeit konsumiert wurde, muss somit nicht sofort nach dem Jahreswechsel die verlängerte Ruhezeit gewährt werden, sondern entsprechend der bisherigen Regelung binnen 17 Kalenderwochen nach dem verlängerten Dienst.

Bei verlängerten Diensten zum Jahreswechsel, die am 31. Dezember 2014 beginnen und am 1. Jänner 2015 enden, muss die verlängerte Ruhezeit unmittelbar im Anschluss gewährt werden.

Sollte eine bestehende Betriebsvereinbarung eine Bestimmung darüber enthalten, binnen welchen Zeitraums die verlängerte Ruhezeit zu gewähren ist, ist diese Bestimmung, sofern sie der novellierten Fassung des § 7 Abs. 3 KA-AZG widerspricht, ab 1. Jänner 2015 gesetzwidrig und nicht mehr anwendbar. Die restlichen Inhalte der Betriebsvereinbarung (z.B. über die Zulassung und die Anzahl oder die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von verlängerten Diensten) bleiben jedoch aufrecht, soweit sie auch ohne die gesetzwidrig gewordene Bestimmung einen Sinn ergeben und angewendet werden können.

III. Neue Zulässigkeitsvoraussetzungen für verlängerte Dienste

In § 4 KA-AZG werden durch die Novelle neue Absätze 1a bis 1c eingefügt, die neue Voraussetzungen für die Zulässigkeit von verlängerten Diensten enthalten:

A. Ausreichende Erholungsmöglichkeiten

In den Fällen der Inanspruchnahme der Opt-Out-Regelung des § 4 Abs. 4b KA-AZG (Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, die nur mit schriftlicher Zustimmung des/der Dienstnehmer/in erfolgen darf) ist weiterhin die Bestimmung des § 4 Abs. 1 KA-AZG zu beachten, wonach eine Verlängerung nur insoweit zulässig ist, als die zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet, d. h. bei der 48 Stunden übersteigenden Arbeitszeit muss es sich um Bereitschaftsdienste handeln.

Ab 1. Juli 2021 (Entfall der Opt-Out-Möglichkeit) wird diese Bestimmung somit bedeutungslos sein.

Wird hingegen die durchschnittliche 48-Stunden-Woche eingeführt, sind **verlängerte Dienste nur zulässig**, wenn durch entsprechende organisatorische Maßnahmen dafür gesorgt wird, dass den Dienstnehmer/innen während der verlängerten Dienste **ausreichende Erholungsmöglichkeiten** zur Verfügung stehen (§ 4 Abs. 1a KA-AZG).

Durch diese Erholungsmöglichkeiten soll ein Ausgleich für die zusätzliche Belastung durch die lange Dienstdauer geboten werden. In Betracht kommen etwa Bereitschaftszeiten mit entsprechenden Erholungsmöglichkeiten, aber auch längere Ruhepausen.

B. Verlängerte Dienste ohne Betriebsvereinbarung in neu errichteten Sonderkrankenanstalten und Genesungsheimen

Grundsätzlich können verlängerte Dienste nur durch eine Betriebsvereinbarung (§ 4 Abs. 1 KA-AZG) bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung (§ 4 Abs. 2 KA-AZG) zugelassen werden. Für Sonderkrankenanstalten (§ 1 Abs. 1 Z 2 KA-AZG) und Heime für Genesende, die ärztlicher Behandlung und besonderer Pflege bedürfen (§ 1 Abs. 1 Z 3 KA-AZG), enthalten die neuen §§ 4 Abs. 1b und 1c KA-AZG jedoch eine Ausnahme:

Wenn eine **neu errichtete** derartige Krankenanstalt erstmals den Betrieb aufnimmt und noch **kein Betriebsrat** besteht, sind in den ersten drei Monaten **verlängerte Dienste** auch zulässig, wenn dies zunächst **mit Vertreter/innen** der betroffenen Dienstnehmer/innen (entsprechend § 3 Abs. 3 KA-AZG) und danach **zusätzlich mit den einzelnen Dienstnehmer/innen schriftlich vereinbart** wird. Zu beachten ist weiters:

- Die Vereinbarung mit den Vertreter/innen muss den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmer/innen sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat übermittelt werden.
- Dienstgeber/innen dürfen Dienstnehmer/innen, die diesen verlängerten Diensten nicht zustimmen, gegenüber anderen Dienstnehmer/innen nicht benachteiligen (z.B. bei der Begründung, Verlängerung und Beendigung des Dienstverhältnisses, sämtlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie den Aufstiegschancen).
- Diese Vereinbarungen treten außer Kraft, sobald eine Betriebsvereinbarung, die verlängerte Dienste zulässt, in Kraft tritt. Spätestens mit Ablauf von drei Monaten nach der erstmaligen Betriebsaufnahme der Krankenanstalt werden sie auf jeden Fall unwirksam. Sollte also nicht rechtzeitig eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, sind nach Ablauf der drei Monate keine verlängerten Dienste mehr zulässig.
- Die Dauer eines verlängerten Dienstes darf 25 Stunden nicht überschreiten. (Die Regelung des § 4 Abs. 4a KA-AZG gilt nicht.)
- Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen darf 48 Stunden nicht überschreiten. (Die Opt-Out-Möglichkeit des § 4 Abs. 4b KA-AZG besteht nicht, da diese auf jeden Fall eine Betriebsvereinbarung bzw. das Einvernehmen mit der Personalvertretung voraussetzt.)

- Es ist nicht möglich, entsprechend § 4 Abs. 5 Z 2 KA-AZG bis zu acht verlängerte Dienste im Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen zuzulassen, da dies nur per Betriebsvereinbarung (bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung) zulässig ist. Es sind somit maximal sechs verlängerte Dienste im Durchrechnungszeitraum erlaubt. (Zu beachten ist aber, dass nach Ablauf von drei Monaten, somit ca. 13 Wochen, ab der erstmaligen Betriebsaufnahme verlängerte Dienste ohnehin unzulässig werden, sofern bis dahin nicht bereits eine Betriebsvereinbarung geschlossen wurde.)
- Auch die Möglichkeit, entsprechend § 4 Abs. 6 KA-AZG einen abweichenden Zeitraum für die Wochenarbeitszeit festzulegen, besteht nicht, da auch sie auf jeden Fall eine Betriebsvereinbarung (bzw. das Einvernehmen mit der Personalvertretung) voraussetzt.

IV. Außergewöhnliche Fälle

A. Schriftliche Zustimmung zur Überschreitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit

§ 8 Abs. 1 KA-AZG sieht vor, dass bestimmte Bestimmungen zur Arbeitszeit (u.a. zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit), zur Ruhepause und zur täglichen Ruhezeit in außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen unter bestimmten weiteren Voraussetzungen nicht beachtet werden müssen.

Hinsichtlich der Wochenarbeitszeit erfolgt eine Einschränkung:

Die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit** darf künftig auch in außergewöhnlichen Fällen **nur überschritten** werden, wenn der/die **einzelne** betroffene **Dienstnehmer/in schriftlich zugestimmt** hat.

Das gilt nur für die **durchschnittliche** Wochenarbeitszeit. Die 72-stündige Höchstarbeitszeit in einzelnen Wochen darf bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 KA-AZG auch weiterhin ohne schriftliche Zustimmung des/der Dienstnehmer/in überschritten werden, ebenso die Dauer eines verlängerten Dienstes.

Erfolgt keine schriftliche Zustimmung, muss der/die Dienstgeber/in somit darauf achten, dass auch bei Arbeitszeitüberschreitungen in außergewöhnlichen Fällen die zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums eingehalten wird.

Die schriftliche Zustimmung kann vorab für alle künftigen außergewöhnlichen Fälle gemäß § 8 Abs. 1 KA-AZG erteilt werden.

Dienstnehmer/innen, die in außergewöhnlichen Fällen Arbeitszeiten überschritten haben, können auch im Nachhinein schriftlich zustimmen, dass durch diese Überschreitungen die durchschnittliche Wochenarbeitszeit überschritten werden darf, also kein zeitlicher Ausgleich für die Überschreitungen erfolgen muss, damit die zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit eingehalten werden kann.

B. Ausnahmen gemäß § 8 Abs. 3 KA-AZG

§ 8 Abs. 3 KA-AZG sieht vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung vorübergehende Ausnahmen von den Regelungen für verlängerte Dienste in § 4 KA-AZG festgelegt werden können.

Diese Möglichkeit wird durch die Novelle eingeschränkt:

Künftig sind Ausnahmen nur noch für die Dauer des verlängerten Dienstes, die Wochenarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums und für die Anzahl der verlängerten Dienste pro Monat zulässig.

Eine **Überschreitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit** kann somit künftig **nicht** mehr **zugelassen** werden. Als Ersatz sieht allerdings § 3 Abs. 4 Z 2 lit b KA-AZG die Möglichkeit einer Verlängerung des Durchrechnungszeitraums auf 52 Wochen vor (siehe unten).

C. Anzeigepflicht

Derzeit sieht § 8 Abs. 4 KA-AZG nur für Fälle des § 8 Abs. 3 KA-AZG eine Verpflichtung des/der Dienstgebers/in vor, eine Arbeitszeitverlängerung dem Arbeitsinspektorat schriftlich anzuzeigen.

Diese Verpflichtung wird durch die Novelle auch auf **Fälle des § 8 Abs. 1 KA-AZG** ausgedehnt. Die Anzeige muss jedoch keine Gründe für die Überschreitung der Arbeitszeiten anführen.

Derzeit gibt es keine Sanktion für die Nichteinhaltung der Anzeigepflicht. Das wird durch die Novelle geändert: Gemäß dem neuen **§ 12 Abs. 1 Z 6 KA-AZG** machen sich **Dienstgeber/innen, die die Anzeigepflicht gemäß § 8 Abs. 4 KA-AZG verletzen, künftig strafbar**.

V. Anforderungen an die Zustimmung des/der Dienstnehmers/in

Wie erwähnt, machen die neuen Bestimmungen in § 4 Abs. 4b KA-AZG und in § 8 Abs. 1 KA-AZG bestimmte Ausnahmen von der schriftlichen Zustimmung des/der Dienstnehmers/in abhängig. Nähere Regelungen dazu enthält der neue **§ 11b KA-AZG**:

- Die Zustimmung muss schriftlich erfolgen.
- Die Zustimmung muss im Fall des § 4 Abs. 4b KA-AZG auf jeden Fall im Voraus erfolgen. Bei § 8 Abs. 1 KA-AZG ist auch eine nachträgliche Zustimmung möglich.
- Die Zustimmung darf nicht in Zusammenhang mit der Begründung des Dienstverhältnisses stehen.
- Die Zustimmung kann mit einer Vorankündigungsfrist von acht Wochen für den nächsten Durchrechnungszeitraum schriftlich widerrufen werden.
- Wenn der Durchrechnungszeitraum mehr als 17 Wochen dauert, kann der Widerruf auch während des Durchrechnungszeitraums für den nächsten 17-wöchigen Zeitraum oder verbleibenden kürzeren Zeitraum innerhalb dieses Durchrechnungszeitraums erfolgen, wobei aber jedenfalls die achtwöchige Vorankündigungsfrist eingehalten werden muss.

Beispiel (26-wöchiger Durchrechnungszeitraum):

- Wenn der Widerruf mindestens acht Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraums erfolgt, gilt er ab Beginn des Durchrechnungszeitraums.
- Wenn der Widerruf mindestens acht Wochen vor Ablauf der ersten 17 Wochen des Durchrechnungszeitraums erfolgt, gilt er ab der 18. Woche des Durchrechnungszeitraums.
- Erfolgt der Widerruf weniger als acht Wochen vor Ablauf der ersten 17 Wochen des Durchrechnungszeitraums, gilt er ab dem nächsten Durchrechnungszeitraum.

Für einen 52-wöchigen Durchrechnungszeitraum gilt Entsprechendes.

- Dienstnehmer/innen, die die Zustimmung verweigern oder widerrufen, dürfen nicht gegenüber anderen Dienstnehmer/innen benachteiligt werden (z.B. bei der Verlängerung und Beendigung des Dienstverhältnisses, sämtlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie den Aufstiegschancen).

Der/Die Dienstgeber/in muss ein aktuelles Verzeichnis aller Dienstnehmer/innen führen, die eine Zustimmungserklärung abgegeben haben. Dem Verzeichnis sind Kopien der Zustimmungserklärungen beizulegen. Bei Widerruf ist der/die Dienstnehmer/in aus dem Verzeichnis zu streichen.

Das Verzeichnis ist gemäß § 8 Abs. 1 und 3 ArbIG auf Verlangen dem Arbeitsinspektorat vorzulegen oder zu übermitteln.

Für die schriftliche Zustimmung der Dienstnehmer/innen zu verlängerten Diensten gemäß § 4 Abs. 1b KA-AZG gilt § 11b KA-AZG nicht.

VI. Durchrechnungszeiträume

A. Verlängerung von Durchrechnungszeiträumen

Die allgemeine Bestimmung des § 3 Abs. 2 Z 1 KA-AZG (die unverändert bleibt) sieht für die Wochenarbeitszeit einen Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen vor. Wie bisher kann dieser Durchrechnungszeitraum bei verlängerten Diensten durch Betriebsvereinbarung (unter Beachtung von § 3 Abs. 3 KA-AZG, also im Einvernehmen mit Vertreter/innen der betroffenen Dienstnehmer/innen) auf 26 Wochen ausgedehnt werden (§ 3 Abs. 4 Z 1 KA-AZG neu).

Künftig darf für Ärzt/innen und Apotheker/innen (im Sinne des § 4 Abs. 4a KA-AZG neu) der Durchrechnungszeitraum bei verlängerten Diensten durch Betriebsvereinbarung (unter Beachtung von § 3 Abs. 3 KA-AZG) auf 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn dies aus objektiven Gründen technischer oder arbeitsorganisatorischer Art notwendig ist und

- entweder die Betriebsvereinbarung keine Arbeitszeitverlängerung nach § 4 Abs. 4b zulässt (d.h. wenn **nicht** durch Betriebsvereinbarung für den verlängerten Dienst eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zugelassen wird)
- oder es sich um einen Fall des § 8 Abs. 3 KA-AZG handelt.

Wenn also die Opt-Out-Regelung des § 4 Abs. 4b KA-AZG nicht in Anspruch genommen wird, ist ab dem 1. Jänner 2015 unter den genannten sonstigen Voraussetzungen ein Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen zulässig.

Für den Fall, dass von der Opt-Out-Regelung des § 4 Abs. 4b KA-AZG Gebrauch gemacht wird, ist eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums auf 52 Wochen nur möglich, wenn die in § 8 Abs. 3 KA-AZG genannten Voraussetzungen vorliegen.

Es können unterschiedliche Regelungen für verschiedene Organisationseinheiten einer Krankenanstalt gelten. Wird durch Betriebsvereinbarung nur für einzelne Organisationseinheiten die Opt-Out-Regelung in Anspruch genommen, kann für die anderen Organisationseinheiten der 52-wöchige Durchrechnungszeitraum eingeführt werden.

Ab 1. Juli 2021 ist die Einschränkung hinsichtlich der Opt-Out-Regelung natürlich obsolet.

B. Behandlung von Abwesenheitszeiten bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit

Bislang war mangels gesetzlicher Regelung unklar und umstritten, wie bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit in den Durchrechnungszeitraum fallenden gerechtfertigten Abwesenheitszeiten (insbesondere Urlaub und Krankenstand) umzugehen ist.

Der neue **§ 3 Abs. 4a KA-AZG** enthält ausdrückliche Regelungen:

Wenn zum Zeitpunkt, an dem der/die Dienstgeber/in von der Abwesenheit erfährt, bereits eine Dienstenteilung besteht, sind für die Berechnung die in der Dienstenteilung vorgesehenen Arbeitszeiten heranzuziehen.

Wenn zum Zeitpunkt, an dem der/die Dienstgeber/in von der (bevorstehenden) Abwesenheit erfährt, noch keine Dienstenteilung getroffen wurde, sind für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit die im Durchrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten zu addieren und durch die Zahl der Wochen, in denen gearbeitet wurde, zu dividieren.

Beispiel: Der/Die Dienstnehmer/in nimmt im 17-wöchigen Durchrechnungszeitraum (5-Tage-Woche) zwei ganze Wochen und zwei weitere Tage Urlaub. Er/Sie war somit 2,4 Wochen abwesend und hat 14,6 Wochen gearbeitet. Die im Durchrechnungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind zu addieren und anschließend durch 14,6 zu dividieren. Das Ergebnis ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit.

Diese Regeln zur Berücksichtigung von Abwesenheitszeiten gelten allerdings nicht für den vereinbarten Zeitausgleich für Überstunden. Zeitausgleich ist ganz normal als Zeit, in der nicht gearbeitet wurde, zu werten, d.h. für die Durchrechnung nicht gesondert zu berücksichtigen. Wurden z.B. in einer Woche an drei Tagen insgesamt 24 Stunden gearbeitet und an zwei Tagen Zeitausgleich konsumiert, ist für die Durchrechnung für diese Woche eine tat-

sächliche Wochenarbeitszeit von 24 Stunden einzurechnen. Wurde in einer Woche durchgehend Zeitausgleich genommen, ist diese Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden in die Durchrechnung einzubringen.

Hinweis: Der Erlass BMASK-462.302/0031-VII/A/3/2013 vom 19.03.2014 enthält eine Anlage zur Berechnung der Wochenarbeitszeiten, die somit obsolet wird.

VII. Keine finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe

§ 7a KA-AZG enthält verschiedene Möglichkeiten einer abweichenden Regelung der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe. Derzeit ist es gemäß § 7a Abs. 3 Z 4 KA-AZG zulässig, unter bestimmten Voraussetzungen die Ersatzruhe (§ 6 ARG) in Ausnahmefällen finanziell abzugelten, d. h. statt sie zu konsumieren erhält der/die Dienstnehmer/in ein zusätzliches Entgelt. (Diese finanzielle Abgeltung ist nicht mit dem Entgelt für Ersatzruhe gemäß § 9 ARG zu verwechseln!) Diese Möglichkeit wird ersatzlos abgeschafft.

Künftig darf die **Ersatzruhe nicht mehr finanziell abgegolten** werden, sondern ist jedenfalls entsprechend den Vorgaben von § 6 ARG und allenfalls § 7a Abs. 3 Z 2 KA-AZG zu konsumieren.

VIII. Vorgangsweise der Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektorate werden ersucht, im Bedarfsfall beratend tätig zu werden und routinemäßig die Einhaltung der neuen Bestimmungen zu kontrollieren.

IX. Hinweise zu älteren Erlässen

Erlass **ZI. 62.120/9-3/96** vom 17. Jänner 1997 (Einführungserlass zum KA-AZG):
Hinsichtlich der Anlagen 3 (Grenzen der Tagesarbeitszeit nach dem KA-AZG) und 4 (Grenzen der Wochenarbeitszeit nach dem KA-AZG) sind die sich durch die KA-AZG-Novelle ergebenden Änderungen zu beachten.

Erlass **ZI. 62.120/6-3/98** vom 28. September 1998 (Außergewöhnliche Fälle gemäß § 8 KA-AZG):
Zum Satz „Keinesfalls ist jeder einzelne außergewöhnliche Fall im Sinne des § 8 Abs. 1 KA-AZG dem Arbeitsinspektorat anzuzeigen.“ wird darauf hingewiesen, dass ab 1. Jänner 2015 außergewöhnliche Fälle im Sinne des § 8 Abs. 1 KA-AZG dem Arbeitsinspektorat sehr wohl anzuzeigen sind.

Erlass **ZI. 62.001/8-3/2000** vom 23. Februar 2000 (Novellierung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (BGBl. I Nr. 88/1999)):

Es ist zu beachten, dass die in Punkt 2 erwähnte, in der Praxis ohnehin bedeutungslose, Ermöglichung verlängerter Dienste auch für pharmazeutische Hilfskräfte mit 1. Jänner 2015 entfällt und die in Punkt 4 erwähnte Regelung eines verlängerten Dienstes, der am Vortag eines Feiertages am Vormittag beginnt und den Feiertag umfasst, im Rahmen des § 4 Abs. 4a KA-AZG nur noch bis 31. Dezember 2017 gilt.

Bei den Anlagen 3 und 4 über die Arbeitszeitgrenzen sind die sich durch die KA-AZG-Novelle ergebenden Änderungen zu beachten.

Erlass **GZ: BMASK-460.101/0032-VII/A/3/2010** vom 30. November 2010 (Novellierung des ArbBG, KJBG, AZG, ARG, KA-AZG):

Es ist zu beachten, dass der im Abschnitt „KA-AZG-Novelle (Artikel 4)“ zu § 7a KA-AZG unter „Folgende Abweichungen sind möglich“ genannte Punkt „in Ausnahmefällen finanzielle Abgeltung der Ersatzruhe“ ab 1. Jänner 2015 im KA-AZG entfällt.

Erlass **GZ: BMASK-462.302/0031-VII/A/3/2013** vom 19. März 2014 (KA-AZG: Zusammenfassung von Einzelanfragen):


Die Anlage, auf die unter Abschnitt II Frage 2 verwiesen wird, wird obsolet, da nunmehr in § 3 Abs. 4a KA-AZG gesetzlich geregelt wird, wie bei der Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit in den Durchrechnungszeitraum fallenden Abwesenheitszeiten umzugehen ist.

Zur Überschrift der Frage 2 in Abschnitt III wird daran erinnert, dass ab 1. Jänner 2015 die höchstzulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei verlängerten Diensten nicht mehr generell 60 Stunden beträgt.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:

Mag.a Dr.in iur. Anna Ritzberger-Moser

Elektronisch gefertigt.

Signaturwert	DmkKU+R5G2qo0Zfi22mVdlRbeUjG0BXHFjwfdyG16pxklwizBqGm7N/B6Wjt22o0WIP mt2vEn4lp7xtFLPM4ruvlfnks4RW44x8HixjUkDHP+VroDvhDW555ZcmRLk9iCed37 afrZnsDLXZaowve+GoYbz3WGeSEE/OvgHas+8=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit-UTC	2014-12-09T09:17:09+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	