

## Neue Arbeitszeitbestimmungen im Gesundheitsbereich



Dr. Ueli Sommer, LL.M., Rechtsanwalt  
Partner  
+41 44 498 95 16; [usommer@wwp.ch](mailto:usommer@wwp.ch)



Simon Kehl, M.A. HSG in Law, Rechtsanwalt  
Associate  
+41 44 498 96 06; [skehl@wwp.ch](mailto:skehl@wwp.ch)



Daniel Staffelbach, Rechtsanwalt  
Counsel  
+41 44 498 96 50; [dstaffelbach@wwp.ch](mailto:dstaffelbach@wwp.ch)

**Der Bundesrat hat am 27. November 2009 die Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 2) beschlossen. Neu geregelt werden im Gesundheitswesen die zulässige Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage, die Nachtarbeit und der Pikettdienst. Die Änderungen treten am 1. Januar 2010 in Kraft. Die für den Arbeitgeber günstigeren Bedingungen hinsichtlich der Verlängerung der Arbeitswoche und der Nachtarbeit müssen jedoch in den Anstellungsbedingungen konkretisiert werden, damit sie Wirkung entfalten können und Kostensparpotential ausgenutzt werden kann.**

### Hintergrund

Im Gesundheitswesen drängte sich aufgrund der Unzufriedenheit der Branche mit den geltenden Bestimmungen eine Revision der Arbeitszeitbestimmungen für Spitäler, Kliniken und andere Pflegeinstitutionen auf. Spitäler und Kliniken werden in der Schweiz zunehmend aus den kantonalen Verwaltungen ausgegliedert. Dies hat zur Konsequenz, dass die Arbeits- und Ruhezeiten des Personals dieser Betriebe vom Arbeitsgesetz (ArG) erfasst werden. Weiter ist das Arbeitsgesetz seit dem 1. Januar 2005 auch auf alle Assistenzärztinnen und Assistenzärzte anwendbar. Für die betroffenen Spitäler, Kliniken und andere Pflegeinstitutionen ist diese Entwicklung mit erheblichen Kostensteigerungen verbunden. Die aktuellen Vorschriften des Arbeitsgesetzes erwiesen sich mit Blick auf die Anforderungen zeitgemässer Personalallokation in der Spitalbranche als wenig praktikabel. Insbesondere die Regelungen betreffend die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage, die Dauer der Nachtarbeit und die Interventionszeit beim Pikettdienst wurden als unzureichend und nicht bedürfnisgerecht beurteilt. Mit der aktuellen Revision versucht der Bundesrat nun die Umsetzungsschwierigkeiten zu beheben.

### Anzahl aufeinanderfolgende Arbeitstage

Die Pflege und Betreuung rund um die Uhr und über mehrere Tage hinweg ist in Spitalbetrieben unumgänglich. Vor diesem Hintergrund erfordert der Betrieb eines Spitals besondere zeitliche Verfügbar-

keiten des Personals. Die bisherige Ordnung erwies sich als zu wenig flexibel.

Bisher durfte eine Arbeitswoche für den einzelnen Arbeitnehmer in aller Regel höchstens fünfeinhalb und unter bestimmten Voraussetzungen ausnahmsweise sechs Arbeitstage umfassen. Neu sieht Art. 7 Abs. 2 ArGV 2 für Spitäler, Kliniken, Heime und Internate die Möglichkeit der Verlängerung der Arbeitswoche auf sieben aufeinanderfolgende Tage vor. Allerdings sind dabei gewisse Voraussetzungen zu erfüllen: Zum Schutz der Arbeitnehmer darf die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als neun Stunden betragen (lit. a), die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 ArG) muss im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten sein (lit. b) und unmittelbar nach dem siebten Arbeitstag müssen drei freie Tage gewährt werden (lit. c).

### Pikettdienst

Pikettdienst war bis anhin betriebsunabhängig für sämtliche Arbeitnehmer in der ArGV 1 geregelt. Dabei galt der am Arbeitsplatz geleistete Pikettdienst gesamthaft als Arbeitszeit. Nicht normiert war die Länge der Zeit zwischen dem Einsatzauftrag und dem Eintreffen am Arbeitsort (sog. Interventionszeit).

Neu ist für Spitäler und Kliniken (Art. 15 Abs. 1 ArGV2) die Ausgestaltung der Interventionszeit mit der vorliegenden Revision explizit geregelt. Grundsätzlich schreibt die revidierte Verordnung nun im Rahmen

des Pikettdienstes eine Interventionszeit von mindestens 30 Minuten vor (Art. 8a Abs.1 ArGV 2). Sofern die Interventionszeit jedoch aus zwingenden Gründen kürzer als 30 Minuten sein muss, so haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Zeitgutschrift von 10% der inaktiven Pikettdienstzeit, worunter die für den Pikettdienst aufgewendete Zeit ausserhalb einer Intervention sowie die Zeit für den Arbeitsweg verstanden wird. Die für die Intervention effektiv aufgewendete Zeit sowie die Wegzeit zählen als Arbeitszeit und werden zur Zeitgutschrift hinzugerechnet (Abs. 2). Wenn der Pikettdienst wegen der kurzen Interventionszeit im Betrieb geleistet werden muss, wird die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit – wie bisher – als Arbeitszeit betrachtet wird (Abs. 3). Schliesslich darf der einzelne Arbeitnehmende innert vier Wochen an höchstens sieben Tagen Pikettdienst leisten (Abs. 4). Diese neue Regelung sei an einem Beispiel illustriert:

Der Arbeitnehmende mit Interventionszeit von weniger als 30 Minuten leistet in einer Nacht von 20:00 bis 06:00 Pikettdienst. Eine Intervention von einer Stunde sowie eine Wegzeit von insgesamt 30 Minuten sind während dieses Dienstes erforderlich. Somit hat der Arbeitnehmende Anspruch auf folgende Zeitgutschrift: 1 Stunde Intervention + 30 Minuten Wegzeit + 0.9 Stunden (entsprechend 10% der inaktiven Pikettdienstzeit [10 Stunden insgesamt – 1 Stunde Intervention = 9h]) = 2 Stunden 24 Minuten. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass der Arbeitsweg gemäss Art. 8a Abs. 2 ArGV 2 sowohl als Arbeitszeit gilt, als auch gleichzeitig zur inaktiven Pikettdienstzeit hinzugezählt wird.

### **Verlängerung der Dauer der Nachtarbeit**

Für Spitäler, Kliniken, Heime und Internate sowie für medizinische Labors wird die Verlängerung der Nachtschicht auf neu zwölf Stunden zugelassen, wenn darauf mindestens zwölf Stunden Ruhezeit folgen, während der Nachtschicht eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen und wenn entweder die Arbeitszeit höchstens zehn Stunden beträgt und ein Grossteil davon reine Präsenzzeit ist oder wenn höchstens während acht Stunden tatsächlich gearbeitet wird und die betroffenen Arbeitnehmenden in den anderen vier Stunden ruhen können. In letzterem Fall gelten die gesamten zwölf Stunden als Arbeitszeit. Mit dieser Regelung wird die Praxis des SECO, welche bisher aufgrund einer Globalbewilligung zulässig war, nun auf Verordnungsstufe verankert.

### **Fazit**

Gesamthaft betrachtet entspricht die Revision der Arbeitszeitbestimmungen einem praktischen Bedürfnis der Spitalbranche. Allerdings muss sich der Verordnungsgeber die Kritik gefallen lassen, dass es ihm im Rahmen der Revision – trotz materieller Erleichterungen – nicht gelungen ist, eine leicht verständliche Systematik zu schaffen, die den betroffenen Institutionen die Anwendung der einschlägigen Normen erleichtert. Die herrschende Unsicherheit betreffend richtige Rechtsanwendung wird sich somit nicht gänzlich ausräumen lassen.

Für den Arbeitgeber ist zu beachten, dass die Verlängerung der Arbeitswoche und der Nachtarbeit auf Stufe Arbeitsvertrag oder der allgemeine Anstellungsbedingungen konkret festgeschrieben werden müssen, damit ein Arbeitgeber den ihm eingeräumten Gestaltungsspielraum voll ausschöpfen kann. Für einzelne Institutionen gilt es nun deshalb, ihre internen Weisungen und Reglemente der Arbeitszeit sorgfältig zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Richtig eingesetzt ermöglichen die revidierten Arbeitszeitbestimmungen eine flexiblere und effizientere Allokation personeller Ressourcen und erlauben somit eine Reduktion der Personalkosten.

EmploymentNews berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereiche des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin gemachten Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar und die gemachten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden. Sollten Sie keine weiteren Zustellungen der EmploymentNews wünschen, so teilen Sie uns dies bitte per E-Mail ([EmploymentNews@wwp.ch](mailto:EmploymentNews@wwp.ch)) mit.

© Walder Wyss & Partner AG, Zürich, 2009

**ww&p**

**Walder Wyss & Partner  
Rechtsanwälte**

Walder Wyss & Partner AG  
Seefeldstrasse 123  
Postfach 1236  
CH-8034 Zürich  
Telefon +41 44 498 98 98  
Fax +41 44 498 98 99  
[reception@wwp.ch](mailto:reception@wwp.ch)  
[www.wwp.ch](http://www.wwp.ch)