

Überstunden und Urlaub im Geltungsbereich des KA-AZG und des Wiener Bedienstetengesetzes

Die folgende Darstellung kann nur die Grundlinien aufgrund des konkret von Ihnen geschilderten Sachverhalts abbilden. Zudem sind immer auch Einzelverträge, konkrete Dienstpläne, sonstige Sondervereinbarungen und interne Richtlinien entscheidend, die uns nicht vorliegen.

Wie ist die rechtliche Regelung bei nicht angeordneten, aber „inoffiziellen“ Überstunden?

Überstunden/Mehrarbeit (bei Vollzeit: Überstunde/bei Teilzeit bis zur Vollzeitgrenze: Mehrarbeit) im Geltungsbereich des Wiener Bedienstetengesetz (Wr. BedG) und des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) setzen grundsätzlich eine Anordnung oder zumindest eine nachträgliche Genehmigung voraus. Eigenmächtig geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeit sind dienstrechtlich nicht vorgesehen. Ausdrücklich zu berücksichtigen ist, dass Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten zwingend einzuhalten sind, auch bei „freiwilliger“ Mehrleistung.

Wie sieht die Haftung bzw. Versicherung aus?

Unfallversicherungsschutz besteht in der Regel, solange ein sachlicher Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit vorliegt. Bei klarer Missachtung von Weisungen oder Arbeitszeitvorgaben kann der Versicherungsschutz im Einzelfall jedoch strittig werden. Haftungsrechtlich kann eigenmächtiges Überschreiten von Arbeitszeitgrenzen als Pflichtverletzung gewertet werden, insbesondere bei daraus resultierenden Fehlern.

Welche Konsequenzen drohen bei inoffiziellen Überstunden?

Ein gesicherter Anspruch auf Bezahlung oder Zeitausgleich besteht ohne Genehmigung grundsätzlich nicht. Zudem kann es zu Konflikten mit der Dienstaufsicht kommen, u.a. weil für die Dienststelle Strafen drohen bei Überschreitung von Höchstarbeitszeit oder Missachtung von Ruhezeiten.

Wie lautet die offizielle Arbeitszeit laut Vertrag?

Maßgeblich ist die individuelle, vertraglich vereinbarte, regelmäßige Wochenarbeitszeit. Diese bildet die verpflichtende Normalarbeitszeit. Die Zeiteinteilung erfolgt in der Regel in den Dienstplänen. Überstunden sind alle angeordneten Arbeitsstunden, die über die monatliche Normalarbeitszeit hinausgehen oder zusätzlich zum Dienstplan angeordnet werden. Die Arbeitszeitgrenzen des KA-AZG sind zwingend einzuhalten.

Wie viele geplante Überstunden sind im Durchrechnungszeitraum erlaubt?

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann in einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden, bei verlängerten Diensten bis zu 72 Stunden betragen. Im Durchrechnungszeitraum darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit jedoch 48 Stunden inklusive Überstunden nicht überschreiten. Im Wiener Gesundheitsverbund gelten – je nach Modell – zwei konkrete Durchrechnungszeiträume: Für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt der Durchrechnungszeitraum grundsätzlich 17 Wochen. In Organisationseinheiten mit verlängerten Diensten sind es 26 Wochen. Für verlängerte Dienste (25-Stunden-Dienste) ist der Durchrechnungszeitraum jeweils 1. Februar bis 31. Juli sowie 1. August bis 31. Jänner. Zusätzlich sind die Ruhezeiten zwingend einzuhalten: mindestens 11 Stunden tägliche Ruhezeit sowie eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden. Nach verlängerten Diensten sind längere Ruhezeiten einzuhalten (Punkt 3. der Rahmenvereinbarung zur Festlegung der Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte in der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund vom 18. Februar 2015).

In welcher Form können Mehrdienstleistungen konsumiert werden?

Überstunden/Mehrarbeit sind entweder durch Zeitausgleich oder finanziell abzugelten, je nach dienstrechtlicher Regelung und Vereinbarung. Zeitausgleich erfolgt im Rahmen der Dienstplanung.

Was gilt für die Umwandlung von Urlauben in „Stricherltage“?

Wurde der Urlaub kurzfristig beantragt und bestand bereits ein Dienstplan mit eingeteilten Diensten, sind die konkret vorgesehenen Stunden als erbracht anzurechnen und vom Urlaub in Stunden abzuziehen (Punkt 10.1. lit a der Rahmenvereinbarung zur Festlegung der Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte). Wird der Urlaub hingegen längerfristig beantragt und die betroffene Person deshalb im Dienstplan gar nicht mehr berücksichtigt, müssen pro Arbeitstag pauschal 8 Stunden angerechnet werden (Punkt 10.1. lit b der Rahmenvereinbarung zur Festlegung der Arbeitszeit für Ärztinnen und Ärzte). In Punkt 10. der Regelung zur Dienstplangestaltung für Ärztinnen und Ärzte im Wiener Krankenanstaltenverbund ab 1. Februar 2017 steht noch ergänzend, dass bei bereits im Soll-Dienstplan geplanten Absenzen (z.B. Urlaub) keine Umwandlung in dienstfreie Tage stattfinden darf und dass bereits konsumierte Zeitguthaben im Nachhinein nicht in dienstfreie Tage umgewandelt werden dürfen, sofern solche Umwandlungen nicht einvernehmlich vereinbart werden. Die Dienstplangestaltung muss sohin sachlich-organisatorisch begründet sein und darf faktisch keine Umgehung der Urlaubsregelung darstellen.

Wir dürfen Sie darauf hinweisen, dass Sie sich für diverse Auskünfte und Informationen sowie bei etwaigen Verstößen jederzeit an die lokale Personalvertretung wenden können.