



Foto: fotolia.com © Sebastian Duda



Raumpfleger/innen bei Ärzten **Arbeitszeiten** – eine eigene Wissenschaft

Ihre Raumpflegerin teilt sich ihre Arbeitszeit selbst ein und kommt, wann es ihr gefällt?
Sie haben nichts dagegen und möchten nur, dass sie nicht während der Ordinationszeiten auftaucht?

Dies ist sicherlich alles möglich – trotzdem muss man darauf achten, dass keine gesetzlichen Vorschriften missachtet werden. Auch für Raumpfleger/innen gelten Arbeitszeitschriften.

Arbeitszeiten sind unter anderem im Arbeitszeitgesetz (AZG), im Arbeitsruhegesetz (ARG), aber auch im Mutterschutzgesetz (MSchG) oder im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) geregelt. Auf alle diese unterschiedlichen Gesetze und Bestimmungen muss man als Arbeitgeber bei Einteilung bzw. Verteilung der Arbeitszeiten achten. Sofern Ihre Raumpflegerin als Arbeiterin abgerechnet wird, müssen Sie nicht auf einen Kollektivvertrag achten. Dies deshalb, da es für Raumpfleger/innen bei Ärzten keinen Kollektivvertrag (KV) gibt. Hiervon zu unterscheiden ist der KV für die Angestellten bei Ärzten und in ärztlichen Gruppenpraxen in Tirol.

Nachfolgend möchten wir Ihnen mit einem Frage-Antwort-Katalog die wichtigsten Bestimmungen

bzw. gefährlichsten Fällen bei den Arbeitszeiten näherbringen.

Was ist Arbeitszeit?

Unter Arbeitszeit ist jene Zeit zu verstehen, zu der sich der Arbeitnehmer (AN) im Verfügungsbereich des Arbeitgebers (AG) befindet und dessen Weisungen unterliegt, sodass der AN über die Verwendung dieser Zeit nicht frei bestimmen kann.

Wann beginnt die Arbeitszeit?

Die Arbeitszeit beginnt, wenn der AN an dem Ort eintrifft, wo er seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, bzw. sobald er an diesem Ort „arbeitsbereit“ ist. Die Wegzeit von zu Hause zur Arbeit und zurück gilt nicht als Arbeitszeit! Umkleiden und Waschen gehört ebenfalls nicht zur Arbeitszeit.

Wie hoch ist die „Normalarbeitszeit“ für Raumpfleger/innen?

Im AZG ist geregelt, dass die Normalarbeitszeit 40 Stunden in der Woche beträgt. Weiters ist im AZG

bestimmt, dass die Arbeitszeit an einem Werktag 8 Stunden nicht überschreiten darf.

Wie kann die Normalarbeitszeit verteilt werden?

Die Aufteilung der Normalarbeitszeit bleibt Ihnen frei überlassen. Einzig der Sonntag darf nicht als Normalarbeitszeit vereinbart werden.

Welche Grundvorschriften gelten auch bei Raumpfleger/innen?

- Vereinbarung der täglichen Arbeitszeiten
- Änderung der Normalarbeitszeit einseitig durch den Arbeitgeber nur unter bestimmten Bedingungen
- Bestimmung über Ruhepause
- Bestimmung über Wochenendruhe
- Sonderbestimmungen für Jugendliche und Schwangere
- Strafen bei Arbeitszeitverletzungen



Darf eine Raumpflegerin auch in der Nacht arbeiten?

Wenn sie nicht schwanger ist und auch keine Jugendlichen, dann spricht nichts dagegen.

Fällt bei Nacharbeit der Raumpflegerin ein Zuschlag an?

Da es keinen KV gibt, fallen grundsätzlich keine Zuschläge an!

Darf eine Raumpflegerin auch an einem Sonntag arbeiten?

Als Normalarbeitszeit NEIN! Sollte sie dennoch arbeiten, dann steht ihr eine Ersatzruhe zu, da sie die vorgeschriebene 36-stündige Wochenruhe verletzt hat.

Einige Beispiele dazu:

Beispiel 1:

Raumpflegerin; vereinbarte Wochenarbeitszeit 5 Stunden, die sich wie folgt verteilt:

Montag = 1 Stunde von 20.00 - 21.00 Uhr

Dienstag = 1 Stunde von 20.00 - 21.00 Uhr

Mittwoch = 1 Stunde von 22.00 - 23.00 Uhr

Donnerstag = 1 Stunde von 21.00 - 22.00 Uhr

Freitag = nicht gearbeitet, dafür am

Sonntag = 1 Stunde von 8.00 - 9.00 Uhr

Lösung 1:

Da kein KV existiert, fallen grundsätzlich keine Zuschläge an. Allerdings ist der Sonntag problematisch, da Arbeiten an Sonntagen grundsätzlich verboten sind. Auf alle Fälle löst die Sonntag-Arbeit einen Anspruch auf Ersatzruhe aus.

Beispiel 2:

Raumpflegerin; vereinbarte Wochenarbeitszeit 8 Stunden, die sich wie folgt verteilt:

Montag = 2 Stunden von 5.00 - 7.00 Uhr

Dienstag = 2 Stunden von 19.00 - 21.00 Uhr

Donnerstag = 2 Stunden von 21.00 - 23.00 Uhr

Samstag = 2 Stunden von 18.00 - 20.00 Uhr

Lösung 2:

Da kein KV existiert, fallen keine Zuschläge an. Allerdings ist auch hier das Problem der Wochenendruhe gegeben. Von Samstag 20.00 Uhr - Montag 5.00 Uhr ist keine 36-stündige Ruhe möglich. Daher hat die Raumpflegerin in der Folgewoche einen Anspruch auf Ersatzruhe.

Beispiel 3:

Raumpflegerinnen bei Ärzten arbeiten de facto fast autonom. Das heißt, sie teilen sich ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst ein bzw. bestimmen selbst, wann sie an den jeweiligen Tagen kommen. Auch wenn der Dienstgeber eine bestimmte Uhrzeit vorgibt – eine Kontrolle ist in der Praxis fast nicht möglich (es sei denn, es existiert eine Stechuhr). Ist hier der Dienstgeber in der Pflicht, wenn die Raumpflegerin zu nachtschlafender Zeit oder an Sonn-/Feiertagen arbeitet (nur weil es ihr da am besten ausgeht), bzw. hat er ihr hier etwaige anfallende Zuschläge zu vergüten?

Lösung 3:

Nacharbeit ist nicht unbedingt strafbar (außer bei Jugendlichen oder Schwangeren). Die Nichteinhaltung der Ruhepausen sowie Arbeit an Feiertagen und Sonntagen ist auch bei selbstbestimmter Arbeitszeit strafbar. Da kein KV gilt, kommen keine Zuschläge zur Anwendung.

Resümee

Lassen Sie sich von Ihrem Steuerberater so genannte Gleitzeitvereinbarungen ausarbeiten. Damit kann so manches „Arbeitszeitproblem“ gelöst werden.



Foto: fotolia.com, © Franziska Krause



v. l.: Stb. Dr. Verena Maria Erian, Stb. Mag. Eva Messenlechner, Stb. Raimund Eller