

## Anlage ./1

### Eckpunkte im Zusammenhang mit dem Abschluss der EDM-Betriebsvereinbarung

#### Präambel

Die gesetzlichen Verpflichtungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes (KA-AZG) und der diesbezüglichen zwischen Dienstgeberseite und Dienstnehmerseite abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen zum KA-AZG machen eine Dokumentation der Arbeitszeiten sowie der Ruhezeiten des im Klinischen Bereich tätigen, dem KA-AZG unterliegenden Personals erforderlich (§ 11 KA-AZG, § 7 Abs. 5 der KA-AZG-Vereinbarung). Die Medizinische Universität Wien stellt einen Elektronischen Dienstplanmanager (EDM) zur Umsetzung dieser Verpflichtungen sowie zur Gestaltung und Festlegung individueller Dienstpläne zur Verfügung. Darüber hinaus dient der EDM der Absenzenverwaltung aller MitarbeiterInnen der Medizinischen Universität Wien. In diesem Zusammenhang wird allen MitarbeiterInnen „online“ - mittels Internet - die Möglichkeit des passwortgeschützten Einblicks in die sie betreffenden Journaldienstpläne und in ihre Absenzkonten geboten.

Im Zusammenhang mit dem Betrieb des EDM werden folgende Punkte vereinbart:

#### 1. Arbeitszeit:

In den Betriebsvereinbarungen zum KA-AZG ist aus besoldungsrechtlichen Gründen auch geregelt, dass Unterschreitungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit, wie insbesondere durch Ruhezeiten vor und am Montag nach einem Wochenenddienst, innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von einem Kalenderjahr auszugleichen sind, sodass die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum durchschnittlich 40 Stunden beträgt. Das Rektorat geht davon aus, dass die ärztlichen MitarbeiterInnen wie bisher innerhalb des Durchrechnungszeitraumes die 40-stündige Normalarbeitszeit im Durchschnitt pro Woche im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, Lehrtätigkeit oder Patientenversorgung („langer OP-Tisch“) erreichen. Derartige „Ausgleichsstunden“ (§ 7 Abs. 4 der KA-AZG-Betriebsvereinbarung) können von den MitarbeiterInnen im EDM bis zum Abschluss des Monatsdienstplans (5. des Folgemonats) auch nachträglich eingegeben werden. Allfällige in einem Kalenderjahr auftretende Differenzstunden auf die

durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit können auch in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

Das Absenzen-Konto wird bei BeginnerInnen auf 0 gestellt.

Als Obergrenze der Arbeitszeiten gelten grundsätzlich die Arbeitszeithöchstgrenzen der geltenden Arbeitszeitvorschriften.

Der/die Leiter/in der Organisationseinheit hat gemäß § 11 Abs. 1 Z 17 des Organisationsplans der Medizinischen Universität Wien und nach Maßgabe der mit dem Rektorat und dem/der Leiter/in der Organisationseinheit geschlossenen Zielvereinbarung die Verantwortung für die KA-AZG konforme Dienstplanung einschließlich der Einteilung der Journaldienste an der Organisationseinheit.

Allfällige über den Normaldienstplan und – bei KlinikärztInnen – die Journaldienste hinausgehende Arbeitszeiten im Rahmen der Patient(inn)enversorgung (§ 29 Abs. 1 Z 4 UG) sind nachträglich durch den/die jeweilige/n Vorgesetzte/n zu vidieren; eine Überschreitung des KA-AZG ist nur nach Maßgabe des § 8 KA-AZG („außergewöhnlicher Fall“, siehe Punkt 2) gerechtfertigt.

Für einen Beobachtungszeitraum von einem Kalenderjahr (2010) wird in diesem Zusammenhang folgende Vorgangsweise erprobt:

Allfällige über den Normaldienstplan und die Journaldienste hinausgehende Arbeitszeiten im Rahmen der Patient(inn)enversorgung (§ 29 Abs. 1 Z 4 UG) können von den KlinikärztInnen in einem EDM-Feld erfasst werden. Die Erbringung von solchen patientInnenbezogenen Mehrleistungen ohne ausdrückliche Anordnung ist allerdings nur in außergewöhnlichen Fällen zulässig. In der Eingabe sind die Gründe für die Notwendigkeit der Mehrarbeit und Gründe anzugeben, warum eine vorherige Genehmigung der Überstundenarbeit nicht eingeholt werden konnte. Die Eintragung von derartigen Mehrleistungen wird automatisch unverzüglich an den/die Leiter/in der Organisationseinheit gemeldet, der die Rechtfertigung zu prüfen und nachträglich freizugeben hat (Vidierung). Die Notwendigkeit der Mehrarbeit muss vom/ von der Leiter/in der Organisationseinheit innerhalb von drei Arbeitstagen bestätigt werden. Eine Überschreitung des KA-AZG ist außer in außergewöhnlichen Fällen gemäß § 8 KA-AZG (Punkt 2) allerdings nicht zulässig, weshalb allfällige patientInnenbezogene Mehrleistungen an den Folgetagen nachweislich so auszugleichen sind (siehe Punkt 3), dass in der betreffenden Woche keine KA-AZG-Überschreitung erfolgt.

Bis zum Ende des 3. Quartals 2010 erfolgt eine Evaluierung dieser Vorgangsweise und der Umsetzung des KA-AZG, auf deren Grundlage über die künftige Erfassungsmethode entschieden wird.

## 2. Außergewöhnliche Fälle gemäß § 8 KA-AZG:

Der/Die Leiter/in der Organisationseinheit bzw. der/die dienstplanverantwortliche Arzt/Ärztin ist verpflichtet, im Falle von Anordnungen, mit denen eine Überschreitung des KA-AZG gemäß § 8 KA-AZG („außergewöhnlicher Fall“) verbunden ist, immer eine inhaltliche und fallbezogene Begründung abzugeben. Ein Überschreiten der Arbeitszeithöchstgrenzen bzw. ein Unterschreiten der Mindestruhezeiten ist nur in den vom Gesetz genau vorgegebenen Ausnahmesituationen zulässig und ist zwingend an folgende Voraussetzungen gebunden:

- Vorliegen eines außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Ereignisses:  
Es muss sich um eine Begebenheit handeln, mit der realistischerweise nicht gerechnet werden kann und die außerhalb des gewöhnlichen Betriebsablaufes liegt.
- Keine Möglichkeit der Unterbrechung der Betreuung von PatientInnen (z.B. eine aus unvorhersehbaren Gründen länger dauernde Operation) oder
- Notwendigkeit der sofortigen Betreuung von PatientInnen (z.B. Verkehrsunfälle, Naturkatastrophen, sonstige Notfälle, Transplantationen) sowie
- Keine Möglichkeit der Abhilfe durch andere organisatorische Maßnahmen (z.B. mangelnde Verfügbarkeit von geeigneten Ersatzleuten aus dem Kreis der nicht im Dienst befindlichen MitarbeiterInnen, besondere fachliche Qualifikation des Arztes)

Keinesfalls um einen außergewöhnlichen Fall gemäß § 8 KA-AZG handelt es sich daher, wenn planbare medizinische Behandlungen, die erfahrungsgemäß längere Zeit in Anspruch nehmen, gegen Ende der Dienstzeit angesetzt werden oder MitarbeiterInnen in regelmäßiger Abfolge im Routinebetrieb mit regelmäßig hoher Belastung zu „Mehrleistungen“ herangezogen werden und dadurch gegen Arbeitszeithöchstgrenzen und Mindestruhezeiten verstößt.

Alle wissenschaftlichen/ärztlichen MitarbeiterInnen sind verpflichtet, über das KA-AZG und die zugehörigen Betriebsvereinbarungen Bescheid zu wissen und diese Regelungen bei Erstellung der und Eintragung in die Dienstpläne zu berücksichtigen.

Entsprechend der Intention des KA-AZG ist im Falle der Anordnung dem/der Mitarbeiter/in bewusster KA-AZG-widriger Arbeitszeiten der/die Vorgesetzte auf die Rechtswidrigkeit aufmerksam zu machen. Bei wissentlichen gravierenden Verstößen gegen Vorschriften des

KA-AZG besteht ungeachtet der Verantwortung der vorgesetzten Ärzte/Ärztinnen ansonsten das Risiko, dass der/die betreffende Arzt/Ärztin wegen Übernahmefahrlässigkeit haftungsrechtlich belangt werden kann.

Vorgesetzte/r in diesem Sinne sind der der/die dienstplanverantwortliche Arzt/Ärztin und letztlich der/die jeweilige Leiter/in der Organisationseinheit.

### 3. Wahlmodell für die Abgeltung von Journaldiensten

Die KlinikärztInnen, die Journaldienste leisten, haben im Jahr 2010 die Wahl, ob

- die ersten 160 Werktags-Journaldienststunden zwischen 6.00 und 22.00 Uhr pro Jahr im Verhältnis 1:1 durch Freizeitausgleich und die übrigen Journaldienststunden finanziell abgegolten werden,
- die ersten 80 Werktags-Journaldienststunden zwischen 6.00 und 22.00 Uhr pro Jahr im Verhältnis 1:1 durch Freizeitausgleich und die übrigen Journaldienststunden finanziell abgegolten werden oder
- alle Journaldienststunden finanziell abgegolten werden.

Die jeweilige Entscheidung des/der Klinikarztes/-ärztin gilt für das Kalenderjahr 2010 und ist bindend.

Bis zum Ende des 3. Quartals 2010 erfolgt eine Evaluierung dieses Wahlmodells, auf deren Grundlage über die künftige Abgeltungsmethode der ersten 160 Werktags-Journaldienststunden entschieden wird.

### 4. Ergänzungsregelung wöchentliche Ruhezeit, Wissenschafts-/Lehrtag:

Klarstellung zu § 5 Abs. 4 der KA-AZG-Betriebsvereinbarung:

Die Ergänzungsregelung hinsichtlich der Flexibilisierung der wöchentlichen Ruhezeit (36 Stunden/Woche in Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen) ist an Kliniken bzw. für KlinikärztInnen zulässig, bei denen aus organisatorischen Gründen die Grundregel von einem Ruhetag pro Woche nicht durchführbar ist, insbes. wenn eine Einarbeitung der Ruhezeiten gem. § 7 Abs. 4 der oben genannten KA-AZG-Betriebsvereinbarungen nicht möglich ist.

Bei Inanspruchnahme der Durchrechnungsvariante ist dafür ein einzelner Arbeitstag in der Woche vor dem Wochenenddienst als **Wissenschaftstag und/oder als Lehrtag**, d.h.

ausschließlich zur Erfüllung von Aufgaben in Forschung und/oder Lehre zu widmen. Diese Regelung gilt für alle KlinikärztInnen unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsverhältnisses und unabhängig von konkreten Forschungsprojekten bzw. Lehrbetrauungen. An diesen Tagen dürfen die betreffenden KlinikärztInnen nicht für die Mitwirkung an der Erfüllung der Aufgaben der Universitätskliniken und Klinischen Institute als Einrichtungen der Krankenanstalt (§ 29 Abs. 1 Z 4 UG) herangezogen werden. Eine kumulierte Inanspruchnahme von Wissenschafts-/Lehrtagen ist nicht möglich.

Die gewünschte Regelung kann individuell von den MitarbeiterInnen gewählt werden. Erfolgt die Eingabe des „Wissenschafts-/Lehrtages“ in den EDM, wird für die betreffenden MitarbeiterInnen automatisch die Durchrechnungsvariante hinsichtlich der wöchentlichen Ruhezeit für das jeweilige halbe Kalenderjahr im EDM hinterlegt.

#### **5. Berücksichtigung der Lehre bei der Dienstplangestaltung**

Bei der Dienstplangestaltung sind curriculare Pflicht- und Wahlpflicht-Lehrveranstaltungen, mit denen KlinikärztInnen betraut worden sind, zu berücksichtigen (ausgenommen sind Lehrveranstaltungen, die ausschließlich im Rahmen der *venia docendi* angeboten werden). KlinikärztInnen dürfen in diesem Zusammenhang auch nicht zu Journdiensten eingeteilt werden, wenn sich aufgrund des Zusammentreffens mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen eine KA-AZG-Übertretung ergeben würde.

#### **6. Flexible Arbeitszeit für ärztliche MitarbeiterInnen:**

Arbeiten ärztliche MitarbeiterInnen an einzelnen Tagen außerhalb von Journdiensten länger als im Regeldienstplan vorgesehen und überschreiten sie dadurch die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden, wird ihnen ermöglicht und haben sie Anspruch – im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten – an einem anderen Tag entsprechend später zu kommen oder früher nach Hause zu gehen. Diese Regelung gilt auch für teilbeschäftigte ärztliche MitarbeiterInnen.

#### **7. Verschobene Dienste:**

Die Einführung eines oder mehrerer verschobener Dienste an einer Klinik bedarf einer gesonderten Vereinbarung zwischen Rektor und Betriebsrat.

## **8. Zielvereinbarungen mit den KlinikleiterInnen:**

In den Zielvereinbarungen mit den LeiterInnen von Universitätskliniken und Klinischen Instituten ist geregelt, dass die LeiterInnen für die mit dem Arbeitszeitgesetz konforme Dienstplanung einschließlich Einteilung der Journdienste verantwortlich sind und sie die Einarbeitung von "Differenzstunden" auf die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit wegen Ruhetagen der ÄrztInnen im Sinne der EDM-Betriebsvereinbarung sowie die Konsumation der im Rahmen der EDM-Betriebsvereinbarung definierten Wissenschaftstage zu ermöglichen haben.

## **9. Geltungsdauer, Evaluierung**

Diese Eckpunkte zur EDM-Betriebsvereinbarung treten am 1. Januar 2010 in Kraft und gelten vorerst bis 30. Juni 2013. Sollte bis zum Ablauf der Befristung keine Vertragsseite gegenüber der anderen Partei ausdrücklich und schriftlich auf einem Auslaufen der Eckpunkte zur EDM-Betriebsvereinbarung mit Fristende bestehen, so verlängern sich diese Eckpunkte jeweils um weitere 12 Monate.

Im 4. Quartal 2011 erfolgt eine Evaluierung des Systems und der Umsetzung des KA-AZG. Innerhalb einer sechsmonatigen Beobachtungsperiode sollen diesbezüglich allenfalls erforderliche organisatorische Anpassungen und Maßnahmen getroffen werden.

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal erhält monatlich einen Bericht über alle Übertretungen gemäß § 8 KA-AZG, mit denen die Zahl von 6 verlängerten Diensten überschritten wird.