

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Schweizerischer Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung; Schweizerischer Hilfsverband für Schwererziehbare; Verein für Schweizerisches Anstaltswesen

Band: 8 (1937)

Heft: 10

Artikel: Die Arbeitszeit in Krankenanstalten

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-806416>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

été instituée en faveur des employés des magasins.

Dans l'U. R. S. S., où est appliqué le système des cinq jours de travail suivis d'une journée de repos, la nouvelle Constitution consacre le „droit au repos“, qui comporte notamment „la réduction à 7 heures de la journée de travail pour l'immense majorité des travailleurs.

En Belgique à été adoptée, le 9 juillet 1936, une loi portant application de la semaine de 40 heures dans les industries ou parties d'industries où les travaux s'effectuent dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles. Des règlements spéciaux d'administration publique décident de la mise en œuvre de la loi dans chaque cas. En ce qui concerne les mines, la réduction de la semaine de travail à 45 heures a marqué une première étape dans la réforme.

Examinait les raisons pour lesquelles le principe des 40 heures continue à gagner ainsi du terrain, M. Harold Butler note que le mouvement s'inspire maintenant davantage de considérations de caractère social.

„On fait observer, que le travailleur n'a pas reçu sa juste part des avantages du progrès mécanique. Dans la plupart des industries, la productivité a été augmentée de façon notable, le rythme des opérations s'est grandement accéléré, et pourtant l'ouvrier n'a pas, en général, été récompensé de son meilleur rendement par de plus hauts salaires ou des loisirs accrus. Dans quelques pays, les travailleurs préfèrent la première forme de compensation à la seconde, mais, partout, l'on demande d'une manière de plus en plus pressante que la durée du travail soit abaissée en contre-partie d'un rendement plus élevé et pour remédier à la tension nerveuse croissante qu'imposent aux travailleurs les méthodes modernes de production.

Bien que les efforts qui ont été faits pour aboutir à un accord international se soient heurtés à une forte opposition, on peut aisément conclure de l'évolution qui s'est manifestée dans les discussions de ces cinq dernières années au sein de l'Organisation internationale du Travail qu'une telle entente se réalisera inévitablement. Au surplus, sa nécessité grandit à mesure que s'accroît le nombre des pays qui appliquent en fait la semaine de quarante heu-

res. En effet, si l'on n'aboutissait pas à un accord, il n'est pas impossible que les nations qui ont déjà adopté le nouveau régime soient tentées, sinon obligées, de se protéger, par l'application de tarifs douaniers, de contingentements ou d'autres mesures, contre la concurrence des pays où la durée du travail n'aurait pas été réduite. Or, l'institution d'une politique tarifaire s'inspirant de considérations sociales serait une chose particulièrement grave à l'heure où se dessine une réaction contre les entraves apportées aux échanges internationaux. Ainsi apparaît à l'horizon un nouveau problème susceptible de devenir pour l'Organisation internationale du Travail, dans un avenir assez prochain, un important sujet de méditation et de discussion.“

Le directeur du B. I. T. considère la généralisation rapide des congés payés comme une autre manifestation de la force qu'a prise récemment la revendication ouvrière d'un accroissement des loisirs. „On peut dire, en 1937, que le droit au congé payé a reçu une consécration quasi universelle.“ Dès maintenant, dans 22 pays, la loi en fait bénéficier tous les salariés. Dans 16 autres, des congés payés sont institués pour des catégories spéciales de travailleurs. Ailleurs, l'usage s'en répand largement par la voie de conventions collectives.

„Dans son rapport à la Conférence, en 1929, Albert Thomas constatait qu'en beaucoup de pays les travailleurs s'éveillaient à l'idée que le congé annuel payé représentait désormais un droit pour eux, et il citait la pensée d'Edgar Quinet: „Quand une réforme est mûre, tout la sert et rien ne l'arrête.“ L'événement a montré le bien-fondé de ces paroles.“

M. Harold Butler marque l'importance nouvelle que ces réformes: 40 heures et congés payés, confèrent au mouvement en faveur des loisirs ouvriers, et de leur organisation, mouvement „qui n'est qu'une des formes de l'aspiration générale de l'humanité vers une vie meilleure et plus large, objet actuel du progrès social.“

Anmerkung der Redaktion: Sollte die 40 Stundenwoche in den Anstaltsbetrieben durchgeführt werden, würde das eine beinahe unerträgliche finanzielle Belastung bringen.

Die Arbeitszeit in Krankenanstalten

Das Arbeitsgericht in Braunschweig hatte sich mit der Frage zu befassen, ob die über 60 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in einem Krankenhaus als Ueberstunden tarifmässig zu bezahlen sind. Diese Frage hat das Arbeitsgericht bejaht. In der Begründung wurde u. a. folgendes ausgeführt:

Die Arbeitszeit von 60 Stunden wöchentlich (Arbeitszeitverordnung vom 13. Februar 1924) ist Höchstarbeitszeit und kann weder durch Tarifvertrag noch durch sonstige Vereinbarung verlängert werden. Sie bedeutet eine Verlängerung der sonst vorgeschriebenen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich. Diese Verlängerung ist erfolgt auf Grund der Tatsache, dass die Arbeit des Krankenhauspersonals naturgemäss häufig in Arbeitsbereitschaft besteht. Daraus folgt, dass die Arbeitsbereitschaft des Personals stets Arbeit im Sinne der Verordnung vom 13. Februar 1924 und des sich insoweit deckenden Tarifvertrages ist und in die

Arbeitszeit eingerechnet werden muss. Die 60-stündige Arbeitszeit besteht aus Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft. Beide bilden die reine Arbeitszeit im Vergleich zu der um die angeordneten Pausen verlängerten Dienstzeit. Die 60-stündige Wochenarbeitszeit kann hiernach auch nicht durch Einlegung sogenannter Arbeitsbereitschaftszeiten verlängert werden. Jede über 60 Stunden wöchentlich erfolgte Beschäftigung ist Ueberarbeit, auch soweit sie in Arbeitsbereitschaft besteht.

Auf Grund dieser Entscheidung wurde von einem Krankenhausleiter folgender Dienstverteilungsplan aufgestellt:

Dienstverteilungsplan

(Zulässige Höchstdienstzeit 60 Stunden in der Woche)
7 Pfleger, 2 Wärter.

Pfleger und Wärter: a) an Wochentagen:
1 Operationspfleger 7-12 $\frac{1}{2}$ u. 14 $\frac{1}{2}$ -18 $\frac{1}{2}$ Uhr

1 Laboratoriumspfleger 7-12 „ 14¹/₂-18¹/₂ Uhr
 1 Abteilungspfleger
 (Vertreter des Operationspfleger (s) 7-12¹/₂ u. 15 -19 Uhr
 3 Abteilungspfleger bzw. Wärter* 7-12 u. 15 -19 Uhr
 1 Zwischenpfleg'dienst* 13-22 Uhr
 1 Nachtpflegerdienst* 22-07 Uhr
 1 Operationssaalgehilfe* 7-12 u. 14¹/₂-18¹/₂ Uhr

b) an Sonn- und Feiertagen:

1 Operationspfleger 8-12 Uhr } abwechselnd
 1 Abteilpfleger (Vertreter) 8-12 Uhr }
 1 Pfleger bzw. Wärter (ausser Operat.-Pfl. und dessen Vertreter) 7-21 Uhr
 1 Pfleger bzw. Wärter 7-12 Uhr u. 15-19 Uhr
 1 Nachtdienstpfleger (abwechselnd die Nacht- u. Zwischenpfleg'dienstpfleger bzw. Wärter 21-07 Uhr
 4 Pfleger bzw. Wärter dienstfrei

In den vorstehend aufgeführten Dienststunden enthalten sind kleine Pausen für Einnahme von Frühstück und Vesperbrot.

c) Bereitschaft für Nachtdienst.

Operationspfleger und Stellvertreter abwechselnd wöchentlich. Beide sind vom Nachtpflegedienst befreit.

Nachtpfleger- und Zwischendienst fallen aus.
 5 Pfleger bzw. Wärter abwechselnd je 1 Woche lang.

Der Bereitschaftsdienst erlegt dem Pfleger bzw. Wärter die Verpflichtung auf, in seiner Wohnung, wenn er abwesend ist, zu hinterlassen, wo er zu finden ist. Er muss in 10 Minuten zum Dienst erscheinen können.

Als Entschädigung für diese Bereitschaft sind die Pfleger bzw. Wärter wöchentlich je einen

* monatlich abwechselnd.

Nachmittag dienstfrei, versehen an diesem Tage aber bis 13 Uhr den Pflegedienst.

d) Berechnung der Dienststunden.

1 Operationspfleger bzw. Vertreter (Abteilungspfleger):

5 mal 9¹/₂ Stunden = 47¹/₂ Stunden
 1 mal 6 Stunden = 6 Stunden
 1/2 mal 4 Stunden = 2 Stunden
 zusammen: 55¹/₂ Stunden

1 Laboratoriumspfleger:

5 mal 9 Stunden = 45 Stunden
 1 mal 6 Stunden = 6 Stunden
 1/5 mal 23 Stunden = 4³/₅ Stunden
 zusammen: 55³/₅ Stunden

3 Abteilungspfleger bzw. Wärter:

je 5 mal 9 Stunden = 45 Stunden
 1 mal 6 Stunden = 6 Stunden
 1/5 mal 23 Stunden = 4³/₅ Stunden
 zusammen: 55³/₅ Stunden

1 Zwischendienst:

5 mal 9 Stunden = 45 Stunden
 1 mal 5 Stunden = 5 Stunden
 1/2 mal 10 Stunden = 5 Stunden
 zusammen: 55 Stunden

1 Nachtdienst:

6 mal 9 Stunden = 54 Stunden
 1/2 mal 10 Stunden = 5 Stunden
 zusammen: 59 Stunden

1 Operationssaalgehilfe:

5 mal 9 Stunden = 45 Stunden
 1 mal 6 Stunden = 6 Stunden
 1/5 mal 23 Stunden = 4³/₅ Stunden
 zusammen: 55³/₅ Stunden

Wirtschaftsbriefe für die Anstaltsleitung 6/1937.

SVERHA, Schweiz. Verein für Heimerziehung und Anstaltsleitung

Präsident: E. Gossauer, Waisenvater, Sonnenberg, Zürich 7, Telephon 23.993

Aktuar. A. Joss, Verwalter, Wädenswil, Tel. 956.941 - Kassier: P. Niffenegger, Vorsteher, Steffisburg, Tel. 29.12

Zahlungen: SVERHA, Postcheck III 4749 (Bern)

Wir ersuchen, alle ausstehenden **Mitgliedsbeiträge** nächstens unserm Quästor Herrn Niffenegger, Steffisburg, per Postscheck III 4749 (Bern) einzusenden.

St. Gallen. Im Waisenhaus dieser Stadt traten am 15. September die Hauseltern Herr und Frau Tschudi von ihrem Amte zurück, um in Merligen am Thunersee ihr neues Heim zu beziehen. Nach 31-jähriger, gesegneter Tätigkeit dürfen die lieben Waiseltern, die uns allen wohl bekannt sind, den wohlverdienten Feierabend antreten. Wir wünschen ihnen eine sonnige Zeit am herr-

lichen Thunersee, mögen die Firnen ihnen zu lichtfrohen Tagen leuchten!

Als ihre Nachfolger amten Herr und Frau Schläpfer, bisher Lehrer in St. Peterzell. Die neue Arbeit möge ihnen reiche Befriedigung schenken.

Eingegangene Berichte, die herzlich verdankt werden: „Bethesda“ Fürsorgeverein für Epileptische in Bern mit Anstalt in Tschugg, Zürcher Kantonalkomitee „Für das Alter“, Taubstummenanstalt Riehen, Sanitätsdepartement Basel-Stadt, die Kommission zur Versorgung von Kindern in Basel an ihre verehrlichen Freunde.