



Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Minister

Herrn  
Bodo Champignon MdL  
Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit,  
Gesundheit, Soziales und Angelegenheiten  
der Vertriebenen und Flüchtlinge  
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf

Dienstgebäude und Lieferanschrift:  
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf  
Telefon: (0211) 86 18 - 50  
Telefax: (0211) 86 18 - 5 44 44  
[http:// www.masqt.nrw.de](http://www.masqt.nrw.de)  
Durchwahl  
Telefon: (0211) 86 18 - 3230  
Telefax: (0211) 86 18 - 3734  
(0211) 86 18 5 + Tel.-NSL

Datum:  
13. März 2001

Aktenzeichen (bei Antwort bitte angeben)

-21 -

Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus

Sitzung des Ausschusses am 07. Februar 2001  
Anfrage des Abgeordneten Rudolf Henke

Anlage



Sehr geehrter Herr Abgeordneter,

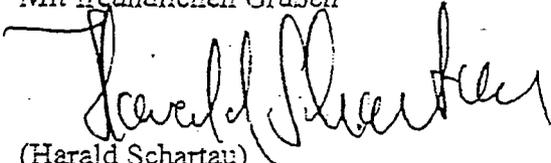
anbei übersende ich einen Vermerk über die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitszeitgesetzes im Krankenhausbereich sowie über die eingeleiteten Maßnahmen und weitere Vorgehensweise. Der Abschlußbericht des darin erwähnten Modellprojekts liegt dem Landtag vor.

Da die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Krankenhausbereich in der Regel durch Tarifvertrag festgelegt worden sind, ist ein Eingreifen mit öffentlich-rechtlichen Maßnahmen problematisch, weil die Behörden die Tarifautonomie zu beachten haben.

- 2 -

Ich beabsichtige deshalb, an die Tarifpartner zu appellieren, dass sie die tarifvertraglichen Regelungen den Vorgaben des EuGH anpassen.

Mit freundlichen Grüßen



(Harald Schartau)

## Rechtliche Rahmenbedingungen

Das Arbeitszeitgesetz<sup>1</sup>-ArbZG-gilt ab dem 01. Januar 1996 uneingeschränkt auch für alle Beschäftigten in Krankenhäusern. Damit wurden die seit 1924 geltenden Regelungen der Krankenhausarbeitszeitordnung abgelöst, die im Wesentlichen eine Beschränkung der Höchstarbeitszeit auf 10 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich vorsahen, aber der s. g. „Anstaatsleitung“ weitergehende Regelungen zugestanden.

Mit dem Arbeitszeitgesetz gelten insbesondere die Regelungen zur

- Werktägliches Höchstarbeitszeit (§ 3 ArbZG)  
Dabei darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
- Ruhezeit (§ 5 ArbZG)  
Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Unter Berücksichtigung des Bereitschaftsdienstes oder der Rufbereitschaft kann in Krankenhäusern die Ruhezeit auf 5,5 Stunden verkürzt werden.

auch für das ärztliche Personal in Krankenhäusern.

Natürlich können die Flexibilisierungsansätze des Arbeitszeitgesetzes (§ 7 ArbZG) auch für Abweichungen im Krankenhausbereich genutzt werden. So können hier in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung insbesondere

- die Regelungen der §§ 3, 4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen und
- bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft die Ruhezeiten den Besonderheiten dieser Dienste

entsprechend angepasst werden.

Entsprechende tarifvertragliche Regelungen, die die Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes berücksichtigen, sind bisher noch nicht erfolgt. Vielmehr sieht der z. Z. gültige BAT Sonderregelungen für den Bereitschaftsdienst im Krankenhaus vor. Damit werden tägliche Arbeitszeiten von weit über 12 Stunden möglich. Auf Grund der Übergangsregelungen des Arbeitszeitgesetzes gelten diese tarifvertraglichen Vereinbarungen als Ausnahmeregelungen im Sinne des § 7 ArbZG fort.

In Verbindung mit dem Urteil des EUGH vom 03. Oktober 2000 (C-303/98) zum Bereitschaftsdienst von Ärzten sind die Arbeitszeiten der Ärzte öffentlich diskutiert worden. Allerdings schafft das Urteil für die Zulässigkeit von Bereitschaftsdiensten nach einer Arbeitsschicht im Hinblick auf die Überschreitung der täglichen Arbeitszeit der Ärzte entgegen mancher Äußerungen in den Medien, z. B. vom Marburger Bund, für Deutschland keine rechtlich neue Situation. Damit leitet sich aus diesem Urteil kein unmittelbarer Handlungsbedarf ab.

<sup>1</sup> Arbeitszeitgesetz-ArbZG- vom 6. Juni 1994 (BGBl. I, S. 1170) zuletzt geändert am 9. Juni 1998 durch Artikel 14a des Gesetzes zur Einführung des Euro (Euro-Einführungsgesetz - EuroEG) (BGBl. I, S. 1242)

### Massnahmen der Landesregierung

Im Rahmen eines Landesweiten Programms „Arbeitsschutz im Gesundheitswesen“ wurden in den Jahren 1996 und 1997 die Krankenhäuser über die für sie neuen Regelungen zur Arbeitszeit informiert.

Bei den auf die Informationsmaßnahmen folgenden Überprüfungen in 295 Krankenhäusern wurden z. T. erhebliche Verstöße im Hinblick auf

- die Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden und
- die Einhaltung der ununterbrochenen Ruhezeiten von mindestens 5,5 Stunden

beim ärztlichen Personal festgestellt.

Um die Akzeptanz für eine gesundheitsverträgliche Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus bei den Beschäftigten und den Verantwortlichen zu erhöhen und gesetzeskonforme, sozial und ökonomisch vertretbare Lösungen zur Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes im Krankenhaus zu entwickeln, wurde von April 1997 bis Ende 1999 gemeinsam vom Arbeits- und Gesundheitsministerium ein im Rahmen des EU – Programms QUATTRO gefördertes Projekt **“Beschäftigungswirksame und sozialverträgliche Arbeitszeitmodelle im Krankenhaus: Nachtschicht und Schichtarbeit“** durchgeführt.

Dabei wurden in 18 Modellkrankenhäusern die Arbeitszeitgestaltung des ärztlichen und nichtärztlichen Personals analysiert und die Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes optimiert. Die Ergebnisse des Modellprojekts wurden im Mai 2000 vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW in Abstimmung mit dem damaligen Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport veröffentlicht und stehen den Krankenhäusern zur Verfügung.

Ein wesentliches Ergebnis dieses Projekts ist die Feststellung, dass bei Bereitschaft zu Überstundenabbau und zu flexiblen Arbeitszeiten auch im ärztlichen Bereich gesetzeskonforme Arbeitszeiten ohne wesentliche zusätzliche Kosten umgesetzt werden können.

### Weitere Vorgehensweise

1. Die Tarifparteien werden durch das MASQT gebeten, die Tarifverträge an die durch das Arbeitszeitgesetz veränderte Rechtslage anzupassen. Dadurch besteht für die Tarifparteien die Möglichkeit, flexible, auf die Bedürfnisse der Krankenhäuser unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten und der Belange einer angemessenen Patientenversorgung abgestimmte Lösungen zu vereinbaren.
2. Die Krankenhausverbände werden vom MASQT und MFJFG erneut auf die Ergebnisse des Modellprojekts hingewiesen und nachhaltig aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass die Krankenhäuser die Arbeitszeiten gesetzeskonform gestalten.
3. Regional werden die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz die Krankenhäuser ihres Bezirks auf die Notwendigkeit und Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung hinweisen. Bei entsprechender Bereitschaft der Krankenhäuser kann auf der Basis der Ergebnisse des Modellprojekts durch gezielte Beratung der Staatlichen Arbeitsschutzverwaltung oder durch freie Arbeitszeitberater ein gemeinsamer Gestaltungsprozess in Gang gesetzt werden, der zu gesetzeskonformen Lösungen führt.
4. Sofern nach Ablauf einer angemessenen Frist, d. h. unter Würdigung der speziellen Rahmenbedingungen im Einzelfall ca. ein Jahr, keine gesetzeskonforme Lösung zu Stande kommt, müssen Verwaltungsmaßnahmen eingeleitet werden.
5. Beim Bekanntwerden von Verstößen gegen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes z. B. bei vorliegender Beschwerden überprüfen die Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz den

Sachverhalt und leiten unter Berücksichtigung der z. Z. noch geltenden Tarifverträge im pflichtgemäßen Ermessen die notwendigen Massnahmen ein ( Anordnungen durch Ordnungsverfügung und Ahndungsmaßnahmen durch Bußgelbescheide).