



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Monika Heinold

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren

Umsetzung des neuen Arbeitszeitgesetzes in den schlesig-holsteinischen Krankenhäusern

Vorbemerkung der Fragestellerin:

Bereitschaftsdienste von Ärzten und Pflegepersonal im Krankenhaus sind als normale Arbeitszeit zu werten. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 3. Oktober 2000 entschieden. Die Bundesregierung hat im September 2003 das deutsche Arbeitszeitgesetz entsprechend geändert und eine zweijährige Übergangsfrist bis Ende 2005 eingeräumt. Gleichzeitig wurde den Kliniken für die Jahre 2003 bis 2009 ein Finanzierungsbetrag in Höhe von zusätzlich 100 Mio. Euro p. a. (bis zu 0,2 % des jeweiligen Krankenhausbudgets) für nachgewiesene Verbesserungen der Arbeitszeitbedingungen zur Verfügung gestellt. Auf Gesetzesinitiative der Bundesländer Bayern und Sachsen-Anhalt ist die Übergangsregelung um ein weiteres Jahr bis Ende 2006 verlängert worden.

1. Wie beurteilt die Landesregierung die Verlängerung der Übergangsfrist, bzw. wie hat sie sich gegenüber der Länderinitiative im Bundesrat verhalten und aus welchen Gründen?

Antwort:

Die anhaltende Diskussion über eine mögliche Änderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie sowie die Diskussion über die Neuschaffung tarifvertraglicher Regelungen im Bereich des öffentlichen Dienstes haben die Landesregierung dazu bewogen, der Verlängerung der Übergangsfrist im Bundesrats-

verfahren zuzustimmen. Den Verhandlungspartnern soll dadurch die Möglichkeit eingeräumt werden, auf gesetzeskonformer Grundlage Verhandlungen führen zu können, ohne hierbei unter vermeidbaren Zeitdruck zu geraten.

2. Haben in den Jahren 2004 und 2005 schleswig-holsteinische Krankenhäuser Mittel für eine nachweisliche Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen erhalten? Wenn ja welche, in welcher Höhe und für welche Maßnahmen?

Antwort:

Ein Großteil der schleswig-holsteinischen Krankenhäuser hat in 2004 und 2005 Mittel zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen im Sinne von § 4 KHEntgG erhalten u.a. auch das Universitätsklinikum Schleswig - Holstein (UKSH).

Die Beträge belaufen sich für 2004 auf insgesamt 5 Mio. €, für 2005 auf ca. 7,5 Mio. € und dienen u.a. unterschiedlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen und dem Ausgleich der Mehrkosten infolge der Abschaffung des Status „Arzt im Praktikum“. Eine Zuordnung auf konkrete Maßnahmen ist nicht möglich.

Weitergehende Einzelangaben zu Krankenhäusern sind der Landesregierung nicht möglich, da die Mittel nicht aus dem Landeshaushalt gezahlt wurden, sondern von den gesetzlichen Krankenversicherungen. Im Rahmen der gegenüber den gesetzlichen Krankenversicherungen zu erbringenden Nachweise über die Verwendung der Mittel werden die konkreten Maßnahmen unmittelbar auch nur den gesetzlichen Krankenversicherungen bekannt.

Eine Umfrage war in der für die Beantwortung einer Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

3. Gibt es in Schleswig-Holstein Krankenhäuser, welche die neuen Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes bereits in Teilen oder gänzlich umgesetzt haben? Wenn ja, welche und durch welche Maßnahmen? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Es gibt in Schleswig-Holstein Krankenhäuser, die die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes umgesetzt haben. Dies ist z.B. geschehen durch organisatorische und strukturelle Veränderungen. Ob und inwieweit einzelne Krankenhäuser die Anforderungen bereits gänzlich umgesetzt haben, kann nicht beantwortet werden, da auch in den neuen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes Ausgleichszeiträume für besondere Dienste von bis zu einem Jahr vorgesehen sind.

Das UKSH bedient sich seit Sommer 2005 eines Arbeitszeitberatungsunternehmens, um gesetzeskonforme Arbeitszeiten, insbesondere im ärztlichen Dienst, umsetzen zu können. Die entwickelten Modelle befinden sich zurzeit in Pilotprojekten in der Umsetzung.

4. Wie hoch ist die Quote der Krankenhäuser die landesweit das neue Arbeitszeitgesetz umsetzen? Ist der Landesregierung bekannt, wie hoch die Umsetzungsquote im Bundesdurchschnitt liegt?

Antwort:

Die Landesregierung kann nicht abschätzen wieviele Krankenhäuser Regelungen geschaffen haben, die voll dem Arbeitszeitgesetz entsprechen. Die Umsetzungsquote im Bundesdurchschnitt ist der Landesregierung nicht bekannt. Eine Umfrage war in der für die Beantwortung einer Kleinen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

5. In welchem Zusammenhang stehen die tarifrechtlich verankerten Arbeitsbedingungen mit der Umsetzung des geänderten Arbeitszeitgesetzes? Ergeben sich hieraus zusätzliche Probleme oder zusätzlicher Abstimmungsbedarf? Wenn ja, wie können diese zufriedenstellend gelöst werden?

Antwort:

Da zurzeit noch nicht in allen Tarifbereichen Tarifverträge neu abgeschlossen worden sind und insoweit noch nicht absehbar ist, welche tarifvertraglichen Regelungen künftig gelten werden, kann derzeit nicht beurteilt werden, ob und inwieweit zusätzliche Probleme oder zusätzlicher Abstimmungsbedarf in diesem Zusammenhang entstehen.

6. Sind die verschiedenen Personalgruppen – Pflegepersonal, Ärzte (Assistenzärzte, Oberärzte/Chefärzte), sonstiges medizinisches Personal – unterschiedlich von der neuen Arbeitszeitregelung betroffen? Wenn ja, in welcher Weise?

Antwort:

Für den Bereich der Chefärzte ist das Arbeitszeitgesetz nicht anwendbar. Das Pflegepersonal ist weniger von den Neuregelungen betroffen, da in diesem Bereich bereits seit langer Zeit vorwiegend im Schichtdienst gearbeitet wird.

Insbesondere betroffen ist der ärztliche Dienst sowie der Funktionsdienst im Rahmen der operativen Versorgung, weil in diesen Bereichen zurzeit üblicherweise noch kein Schichtdienst vorhanden ist und die Regelungen hinsichtlich Bereitschaftsdiensten in Form persönlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz der Überarbeitung bedürfen.

7. Wirkt sich oder wird sich die Neustrukturierung der Arbeitszeit in Krankenhäusern auch auf andere, nicht stationäre Bereiche auswirken (niedergelassene Ärzte, ambulante Leistungserbringer)?

Antwort:

Die Neustrukturierung der Arbeitszeit in den Krankenhäusern wird sich generell auch auf andere, nicht stationäre, Bereiche auswirken. Ob und in welchem Umfang diese Auswirkungen für ambulante Leistungserbringer spürbar werden oder sogar mit Nachteilen versehen sind, kann von der Landesregierung nicht beantwortet werden, da der überwiegende Teil der ambulanten Leistungserbringer in eigenen Organisationsformen tätig ist.

8. Wirkt sich oder wird sich die Neustrukturierung der Arbeitszeit in Krankenhäusern auf den internationalen Wettbewerb von Krankenhäusern und den Arbeitsmarkt für Ärzte und Pflegepersonal auswirken? Wenn ja in welcher Form?

Antwort:

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist hierzu keine Aussage möglich.

9. Welche Rolle kommt der Landesregierung bei der Umsetzung des neuen Arbeitszeitgesetzes in Krankenhäusern zu: als Arbeitsgeber, als Fachaufsicht, als Landesgesetzgeber?

Antwort:

Die Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes obliegt in weiten Teilen den Tarifvertragsparteien. Die Landesregierung nimmt generell keinen Einfluss auf den Abschluss und die Erarbeitung von Tarifverträgen. Deren konkrete Umsetzung in den Krankenhäusern wird von den für die Durchführung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen Behörden beratend begleitet. Dem Landesgesetzgeber kommt hierbei keine unmittelbare Aufgabe zu.

Für den Bereich des UKSH lässt sich der Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen vom Vorstand über den Stand der Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes berichten.

10. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung in den Jahren 2004 und 2005 ergriffen, um die Umsetzung des neuen Arbeitszeitgesetzes in den schleswig-holsteinischen Krankenhäusern vorzubereiten / durchzuführen?

Antwort:

Die für die Überwachung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen Landesbehörden haben einzelne Krankenhäuser beratend begleitet, um die gesetzlichen Regelungen in Verantwortung der Krankenhäuser umzusetzen.

11. Welche weiteren Maßnahmen wird die Landesregierung in diesem Jahr ergreifen, um eine flächendeckende und vollständige Umsetzung bis zum Jahresende 2006 sicher zu stellen?

Antwort:

Die Landesregierung wird auch weiterhin sicherstellen, dass die für das Arbeitszeitgesetz zuständigen Behörden die einzelnen Krankenhäuser auf Anforderung bei der Umsetzung der tariflichen und gesetzlichen Regelungen beratend begleiten.

Eine Prüfung der Umsetzung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes wird für das Jahr 2006 aufgrund der zurzeit noch ungeklärten Rechtslage, insbesondere vor dem Hintergrund einer möglichen Änderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie und lediglich Einzelfall bezogen durchgeführt.