

PK-5.2 Arbeitszeiten nach EuGH-Urteil - Lässt sich das umsetzen?

W. Klein

Universitätsklinikum des Saarlandes Homburg

In Folge des EuGH Urteils (Jaeger) vom 09. September 2003, in dem eindeutig festgelegt wurde, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist, wurde das neue deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) am 01. Januar 2004 in Kraft gesetzt. Die bis dahin geltenden Arbeitszeitmodelle sollten schnellstmöglich den neuen Bestimmungen angepasst werden. Dass dies nicht so ohne weiteres zu bewerkstelligen war, zeigt die jüngste Verlängerung der Übergangsregelung um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2006. Die Fragestellung vor diesem Hintergrund lautet also nicht nur ob, sondern auch welche Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitmodelle lassen sich unter den derzeit geltenden Vorschriften umsetzen. Für die Intensivstationen ergab sich aus dem ArbZG kein wesentlicher Handlungsbedarf. Die Funktionsabteilungen mit ihren vielfältigen Aufgaben und unterschiedlichsten Strukturen wurden aber insbesondere durch die Vorgaben der Tages- und Wochenhöchstleistungszeiten und der Ruhezeitregelung trotz aller Ausnahmeregelungen gezwungen, ihre bis dato gültigen Arbeitszeitmodelle anzupassen (erst recht im Geltungsbereich des TVÖD, der den Rahmen nochmals einengt). Für die Mitarbeiter stand neben der Entlastung eher der finanzielle Aspekt einer Umgestaltung der Arbeitszeit im Vordergrund. Diese Aspekte gelten insbesondere dort, wo bisher im Anschluss an den Bereitschaftsdienst weiter gearbeitet wurde. Auf der Basis einer Strukturanalyse sollte nach Absprache mit allen beteiligten Berufsgruppen der einzelnen Abteilungen ein abteilungsübergreifendes Konzept erarbeitet werden, dass trotz aller ökonomischen Zwänge die Qualität der Patientenversorgung erhält, die finanziellen Veränderungen berücksichtigt und für die Gesamtorganisation stimmig ist. Aufgrund der Komplexität der Sachlage und der Vielzahl an Beteiligten ist das Hinzuziehen von externem Sachverstand sinnvoll. Eine Vielzahl von Modellen ist mittlerweile auch im Internet veröffentlicht, die auf die jeweilige Situation angepasst sinnvoll erscheinen. (lasi.osha.de, arbeitszeitberatung.de. usw). Wir präferieren ein Modell aus versetzten Diensten mit Nacht- und Wochenendbereitschaftsdiensten, das auch angepasst unter TVÖD Bedingungen funktioniert. Die finanziellen Verluste halten sich in Grenzen, da im Gegensatz zur bisherigen Praxis die Ruhezeiten zum Teil durch Abfeiern zuvor erbrachter Mehrarbeit gewährleistet werden. Als Fazit zeigt sich, dass eine Umsetzung individuell möglich ist. Je nach Größe und Gegebenheit des Krankenhauses ist dies jedoch nicht ohne personelle und/oder organisatorische Verbesserungen zu realisieren.