



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW · 40190 Düsseldorf

Telefon 0211 8618-3390
Fax 0211 8618-53390

An die
Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen

Aktenzeichen:
212-8435.6.5
bei Antwort bitte angeben

An das
Staatliche Amt für Umwelt und Arbeitsschutz
OWL

Auskunft erteilt: Frau Odrian
E-Mail:
susanne.odrian@mwa.nrw.de

über die
Bezirksregierungen
Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln, Münster

Datum: 5. Juli 2005

**Arbeitszeitgesetz (ArbZG);
Kriterienkatalog für Genehmigungen von langen Schichten in
Krankenhäusern nach 15 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG**

Dienstgebäude und
Lieferanschrift für die
Abteilungen:
Gesundheit und Soziales
Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Fax 0211 855-3683
poststelle@mgsff.nrw.de
www.mgsff.nrw.de

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat in seiner letzten Sitzung den anliegenden Kriterienkatalog für Genehmigungen langer Schichten in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen zur Pflege und Betreuung von Menschen gemäß § 15 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG beschlossen und zur allgemeinen Anwendung empfohlen.

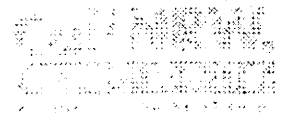
für die Abteilung:
Arbeit
Horionplatz 1,
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 8618-50
Fax 0211 8618-54444
poststelle@mwa.nrw.de

Ich bitte um Kenntnisnahme und Berücksichtigung.

Im Auftrag

(Naujoks)

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien 704, 709
bis Haltestelle Landtag/Knie-
brücke oder Stadtfor/Lahnweg
Rheinbahn Linien 719, 725,
726 bis Haltestelle Polizei-
präsidium



Kriterienkatalog der Länder für Genehmigungen nach § 15 Abs. 1 Ziffer 1 a ArbZG
zur Genehmigung langer Schichten in Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen
zur Pflege und Betreuung von Menschen

Stand 15.07.2004

1. Allgemeine Überlegungen –

Eine Veränderung der Arbeitszeitbedingungen in Krankenhäusern ist nur dann zielführend, wenn die strukturellen, organisatorischen, rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen des jeweils zugrunde liegenden Sachverhalts analysiert und bewertet werden. Mittlerweile existieren eine Reihe von Modellen, die zu einer Veränderung der hergebrachten Arbeitszeitgestaltung aus Regeldienst (RD) – Bereitschaftsdienst (BD) – Regeldienst/Übergabe mit anschließender Ruhezeit oder Freizeit geführt haben.

Dabei hat sich in der Praxis gezeigt, dass der Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Aufsichtsbehörde zunehmend gefragt ist. Im Mittelpunkt steht dabei auch die Möglichkeit zur Erteilung von Ausnahmegewilligungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG, wenn durch eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit für kontinuierliche Schichtbetriebe zusätzliche Freischichten für die Beschäftigten erreicht werden können. Eine kompetente und verantwortliche Wahrnehmung dieser Gestaltungsmöglichkeit setzt voraus, dass der konkrete Antrag bzw. der dem Antrag zugrunde liegende Sachverhalt anhand der nachfolgenden Fragestellungen und Kriterien überprüft wird.

2. Begriffsbestimmungen

2.1. Krankenhäuser, Kliniken und sonstige Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Menschen

Nach der Legaldefinition des § 107 SGB V und des § 1 Krankenhausfinanzierungsgesetz sind Krankenhäuser Einrichtungen, in denen durch ärztliche und pflegerische Hilfeleistung Krankheiten, Leiden oder Körperschäden festgestellt, geheilt oder gelindert werden sollen oder Geburtshilfe geleistet wird und in denen die zu versorgenden Personen untergebracht und gepflegt werden können. Die Einrichtungen müssen fachlich-medizinisch unter ständiger ärztlicher Leitung stehen, über ausreichende, ihrem Versorgungsauftrag entsprechende diagnostische und therapeutische Möglichkeiten verfügen und nach wissenschaftlich anerkannten Methoden arbeiten.

Der Begriff andere Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen ist weit zu verstehen und erfasst nicht nur die klassischen Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, sondern stationäre und ambulante Einrichtungen wie z.B. Alten-, Pflege-, Säuglings-, Kinder und Jugendheime sowie Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, Frauenhäuser, Wohnstätten für Nichtsesshafte und dgl. m.

2.2. Erreichung zusätzlicher Freischichten

Der Begriff Freischichten ist nicht definiert. Aus dem Antrag muss daher schlüssig erkennbar sein, dass und wie viele Freischichten durch die Arbeitsverlängerung erreicht werden können. Weder die Anzahl der Freischichten noch die Festlegung auf bestimmte Wochentage, etwa Sonn- oder Feiertage ist vorgegeben. Die Freischichten können daher an einem beliebigen Wochentag anfallen.

3. Kriterienkatalog

Nachfolgender Kriterienkatalog soll eine Handlungshilfe für die durchzuführende Prüfung und Entscheidung bieten.

3.1. Allgemeine, entscheidungsrelevante Überlegungen

Aus welchen Gründen wird die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für längere Schichtzeiten beantragt?

Stellt die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zu verlängerten Schichtzeiten eine Verbesserung gegenüber dem bestehenden Arbeitszeitsystem für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar?

Kann mit der Ausnahmegenehmigung das angestrebte Ziel erreicht werden (Geeignetheit hinsichtlich der Bedarfslage)?

Kann das angestrebte Ziel auf anderem Wege auch ohne die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung erreicht werden, z. B. im Rahmen der bestehenden Tarifbestimmungen (Arbeitsbereitschaft)?

Werden durch die Ausnahmegenehmigung tatsächlich Freischichten erreicht (Darlegung und Mitwirkung des Antragstellers, Vorlage von Dienstplänen für die betreffenden Organisationseinheiten und/oder Funktionsbereiche und betroffene Beschäftigte)?

Auf wie viel Stunden kann die Arbeitszeit maximal ausgedehnt werden (Berücksichtigung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten, des Umfangs der Auslastung/Belastung/Beanspruchung z.B. nach Station, Tätigkeit, Leerzeiten)?

3.2. Entscheidungsgrundsätze

- 3.2.1. Die gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a ArbZG für die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung für längere Schichtzeiten (kontinuierlicher Schichtbetrieb, zusätzliche Freischichten) liegen vor.
- 3.2.2. Die Schichtzeit der Ausnahmegenehmigung ist auf 13 Stunden einschließlich Pausen begrenzt. Die maximale Arbeitszeit liegt bei 12 Stunden.
- 3.2.3. Maximale Beschäftigungszeit beträgt innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums bis zu 60 Stunden.
- 3.2.4. Den betroffenen Arbeitnehmern ist innerhalb der verlängerten Schicht eine Ruhepause von insgesamt 45 Minuten bis zu einer Stunde zu gewähren.
- 3.2.5. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte zu jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Für die Gewährung der Ruhepausen sind entsprechende organisatorische Regelungen zu treffen.
- 3.2.6. Es ist gewährleistet, dass mit dem geplanten Schichtsystem die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Zeitraum von 6 Monaten (§ 15 Abs. 4 ArbZG) eingehalten werden kann. Bei Nachtarbeitern soll ein Ausgleichszeitraum über 4 Wochen hinaus nur in besonders gelagerten Einzelfällen genehmigt werden.

- 3.2.7. Es müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben.
- 3.2.8. Durch die Umstellung auf ein Zweischichtmodell werden zusätzliche freie Schichten für die betroffenen Arbeitnehmer ermöglicht.
- 3.2.9. Die Genehmigung kann jederzeit widerrufen werden, wenn die Nebenbestimmungen, unter denen sie erteilt wurde, nicht beachtet werden oder sich die der Bewilligung zugrunde liegenden entscheidungserheblichen Tatsachen ändern. Zu beachten sind dabei insbesondere solche Veränderungen, unter denen die Genehmigung nicht oder nicht in der erlassenen Form erteilt worden wäre, insbesondere wenn sie sich auf den Schutz der Beschäftigten oder Dritter auswirken. Ggf. soll die Genehmigung befristet werden.
- 3.2.10. Die Lage und die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten (Beginn und Ende) und die Freischichten sind für jeden Beschäftigten in einer Monatsliste zu dokumentieren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen.
- 3.2.11. Um ggf. negative gesundheitliche Auswirkungen für die Beschäftigten auszuschließen, sollte der Betriebsarzt bzw. der betriebsärztliche Dienst im Genehmigungsverfahren beteiligt werden. Der Arbeitgeber soll aufgefordert werden, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine arbeitsmedizinische Betreuung anzubieten. Dies gilt insbesondere für Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer. Insoweit sind die Vorgaben der §§ 2 Abs. 5, 6 ArbZG zu beachten.
- 3.2.12. Die Genehmigung erlischt, sobald durch die Tarifvertragsparteien eine anderweitige Regelung gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3, § 12 Abs. 1 Nr. 4 ArbZG getroffen wird. Für nicht-tarifgebundene Häuser gilt diese Einschränkung nicht.
- 3.2.13. Der Betriebsrat, der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung ist zu hören. Die Rechte des Betriebsrates, des Personalrates oder der Mitarbeitervertretung werden nicht berührt. Die Genehmigung ist dem Betriebsrat, dem Personalrat oder der Mitarbeitervertretung und den betroffenen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

4. Erläuterungen / Gesundheitliche Aspekte

Aufgrund der erhöhten Belastung durch lange Schichtdauer sind arbeitsmedizinische Aspekte zu berücksichtigen, um eine Gesundheitsgefährdung für die betroffenen Beschäftigten weitgehend auszuschließen.

Die Arbeitsorganisation in den langen Schichten muss die Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geforderten Pausen ermöglichen und eine bestimmte Pausenlänge garantieren, um den Beschäftigten die Gelegenheit zur Nahrungsaufnahme und zum Regenerieren zu geben. § 4 ArbZG lässt eine Aufteilung der Ruhepausen in Mindestabschnitte von 15 Minuten zu.

Gleichzeitig soll eine flexible und individuelle Gestaltung der Schichtzeitblöcke möglich sein und sichergestellt werden, dass die durch die Schichtzeitverlängerung erreichten zusätzlichen Freischichten auch zeitnah gewährt werden und dadurch die Belastung aller betroffenen Beschäftigten begrenzt wird.

Der Behörde soll eine wirksame Kontrolle der Nebenbestimmungen der Ausnahmegenehmigung ermöglicht sein. Arbeitszeitverlängerungen können durch die Aufsichtsbehörden erst dann genehmigt werden, wenn feststeht, dass die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner nicht Willens oder in der Lage sind, eine einvernehmliche Regelung zu treffen. Derzeit sieht der Tarifvertrag keine Öffnungsklausel für Sachverhalte der vorliegenden Art vor. Die Betriebspartner können daher keine abweichende Regelung treffen. Die Bewilligung verschiebt nur den öffentlich-rechtlichen Rahmen, innerhalb dessen der Arbeitgeber rechtmäßig Arbeitnehmer beschäftigen darf.