

MAGS gibt Erlass zur Zulässigkeit eines 24-Stunden-Dienstes im Rettungsdienst heraus

Mit Schreiben vom 22. Dezember 2020 hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) die komba gewerkschaft über die Veröffentlichung eines Erlasses informiert, in dem die Rahmenbedingungen für die Zulässigkeit eines 24-Stunden-Dienstes des Rettungsdienstes in NRW dargelegt sind. Damit gehen bereits seit Anfang 2019 laufende Verhandlungen und Gespräche zu Ende, an denen Vertreter der komba gewerkschaft beteiligt waren. In unserer Info Nr. 5/2019 hatten wir über die wesentlichen Inhalte der Verhandlungen informiert. Mit dem aktuellen Erlass des MAGS wird nunmehr Klarheit über die Zulässigkeit eines 24-Stunden-Dienstes im Rettungsdienst unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzstimmungen erzeugt. Auf der Basis des Erlasses sollen zukünftig die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen in den Regierungspräsidien eine einheitliche Entscheidungspraxis vornehmen.

Das MAGS hat dazu folgende Ausführungen gemacht:

„Zunächst gilt der gesetzliche Grundsatz, dass die Arbeitszeit nicht länger als 10 Stunden dauern darf. Da dies oft nicht ausreicht oder eine flexible Schichtgestaltung notwendig ist, müssen folgende kollektivrechtlichen Voraussetzungen beachtet werden:

- Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist die Einführung von Arbeitszeiten über 10 Stunden nur über Tarifverträge möglich und nur dann, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt (Ausnahme nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG, z. B. DRK-Reformtarifvertrag).
- Kirchen können über kirchliche Arbeitsrechtsregelungen ebenfalls abweichende Regelungen vereinbaren (Ausnahme nach § 7 Abs. 4 ArbZG, z. B. AVR Caritas Anlage 5, AVR Johanniter oder BATKF).
- Für Rettungsdienste, die an einen Tarifvertrag oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, in dem bzw. in denen Arbeitszeiten über 10 Stunden nur aufgrund einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden (z. B. Öffnungsklauseln im TVöD oder in den AVR Johanniter), genügt der Tarifvertrag bzw. genügen die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen allein nicht. Vielmehr müssen Arbeitgeber sowie Betriebs- oder Personalrat oder die Mitarbeitervertretungen vor Ort zusätzlich eine solche Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen haben. Dies wurde bewusst auf die Ebene der Betriebs- bzw. Dienststellenpartner übertragen, weil dort die jeweiligen Belange der Beschäftigten und des Betriebes bzw. der Dienststelle vor Ort am besten eingeschätzt werden können.
- Eine Übernahme von abweichenden tarifvertraglichen Regelungen durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber nach § 7 Abs. 3 ArbZG ist nur wirksam,
 - wenn der Geltungsbereich des Tarifvertrages betroffen ist, d. h. im Falle einer Tarifbindung des Arbeitgebers der Tarifvertrag räumlich (geografisches Gebiet), betrieblich-fachlich (Branche, hier: Rettungsdienste) und persönlich (z. B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des DRK) Anwendung finden würde,

- der Arbeitgeber zusätzlich zu der tarifvertraglichen Ausnahmeregelung zum Arbeitszeitgesetz auch alle damit in einem Sachzusammenhang stehenden tarifvertraglichen Regelungen übernommen hat (z. B. Arbeitszeitverlängerung nur mit den zusätzlichen Entgelt- und Urlaubsansprüchen oder Ruhezeitverkürzung nur mit den erforderlichen Ausgleichszeiten),
- eine Betriebs- oder Personalvereinbarung die Übernahme der abweichenden tarifvertraglichen Regelungen vorsieht.
- Für die Übernahme des TVÖD's genügt eine einfache Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber die Kosten des Betriebs überwiegend (> 50 %) mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts deckt (§ 7 Abs. 3 S. 3 ArbZG zum Zuwendungsbegriff s. BAG-Urteil v. 20.11.2018 – Az. 9 AZR 327/18). Unter Zuwendungen fallen nicht die Einnahmen aus den Rettungsdienstgebühren, so das BAG. (Anmerkung des Verfassers).

Um eine flexible Schichtgestaltung unter Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, der Sicherheit der Patienten sowie der Verkehrssicherheit zu ermöglichen, müssen für die Einführung von Schichten über 10 Stunden zusätzlich zu den oben genannten kollektivrechtlichen Vereinbarungen folgende arbeitsschutzrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein:

- angemessenes Verhältnis von Vollarbeit und Zeiten ohne Einsätze bei der Schichtgestaltung. (Zeiten mit Inanspruchnahmen und Zeiten ohne Inanspruchnahme wechseln sich über den Schichtzeitraum ab und sind jeweils zusammenzurechnen).
 - Nach unserer aktuellen Einschätzung erscheint folgende Aufteilung vertretbar (Summenangaben): max. 10 Stunden Inanspruchnahme (Rettungsdiensteinsätze sowie sonstige Tätigkeiten wie z. B. Rüstzeiten, Materialprüfung, Desinfektion und Reinigung der Wagen, Dokumentation von Einsatzprotokollen/Einsatzberichten) und
 - die restlichen Schichtzeiten ohne Inanspruchnahme (in diese Zeit sind auch die Zeiten der gesetzlichen Ruhepausen nach § 4 ArbZG im Voraus festzulegen, hierfür genügt auch die Festlegung eines Pausenzeitraums),
 - dieses Verhältnis zwischen Zeiten der Inanspruchnahme und Zeiten ohne Inanspruchnahme muss im Regelfall, nicht lediglich im Durchschnitt, eingehalten sein (einzelne Tage mit höherer Inanspruchnahme sind aufgrund der Natur der Rettungsdiensttätigkeit möglich),
 - durchgeführte und dokumentierte Gefährdungsbeurteilung unter Betrachtung der Gefährdungsfaktoren Arbeitszeit und psychische Belastungen (§ 5 ArbSchG),
 - Stellungnahme des Betriebsarztes zur Frage der Arbeitszeitgestaltung insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und der Pausenregelung (§ 3 ASiG), Angebot der regelmäßigen arbeitsmedizinischen Untersuchung (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

Die Einhaltung dieser Anforderungen obliegt in erster Linie dem Arbeitgeber. Die Bezirksregierungen unterstützen die Betriebe und Dienststellen als Ansprechpartner. Als Überwachungsbehörde für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes steht sie vor allem auch für Beschwerden zur Verfügung, wenn die oben genannten Voraussetzungen im Einzelfall nicht gegeben sind.“

Die komba gewerkschaft hat für die Personalräte eine Musterdienstvereinbarung zur Einführung eines 24-Stunden-Dienstes erstellt, die vor Ort verwendet werden kann. Dabei haben wir insbesondere die für die Erfüllung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes notwendigen Vorgaben aufgenommen. Folgende Voraussetzungen müssen aus Sicht der komba gewerkschaft zusätzlich zu den Vorgaben des MAGS erfüllt werden:

- Es dürfen nur max. 9,6 Stunden Vollarbeitszeit (40%) in einer 24-Stunden-Schicht geleistet werden.

- Zur Sicherung des Gesundheitsschutzes müssen zusätzliche Freischichten aufgrund der Nacharbeit entsprechend den Regelungen des § 55 Abs. 1 TVöD BT- K gewährt werden.
- Niemand darf zur Ableistung von 24-Stunden-Schichten gezwungen werden. Deshalb bedarf es der Zustimmung jedes Beschäftigten zum 24-Stunden-Dienst. Diese Einverständniserklärung muss widerrufbar sein. Durch einen Widerruf dürfen keine Nachteile entstehen.
- Kontrolle der Belastung durch die Personal- und Betriebsräte.

Das Muster der Dienstvereinbarung kann bei der komba gewerkschaft nrw unter der E-Mail-Adresse fricke@komba.de abgerufen werden. Auf Wunsch liefern wir auch eine Musterbetriebsvereinbarung für Betriebsräte.

Wir wissen, dass mit der Zulassung des 24-Stunden-Dienstes im Rettungsdienst ein großer Wunsch vieler Beschäftigter erfüllt wird. Dazu haben wir als komba gewerkschaft maßgeblich beigetragen. Allerdings bitten wir die Personal- und Betriebsräte verantwortungsvoll mit dieser Option umzugehen. Achten Sie darauf, dass die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen im Rettungsdienst erträglich bleiben und schreiten Sie ein, wenn die Einsatzzahlen zu hoch werden. Lassen Sie sich die Einsatzzahlen vorlegen und fordern Sie den Arbeitgeber auf, entsprechende Schritte zur Entlastung einzuleiten, wenn die Vollarbeitszeit zu hoch wird. Sollten die Einsatzzahlen und die tatsächliche Arbeitszeit zu hoch sein, darf trotz des ausdrücklichen Wunsches der Beschäftigten kein 24-Stunden-Dienst gefahren werden. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz geht vor!

Hier zeigt sich wieder, wie wichtig die gewerkschaftliche Arbeit ist. Werden Sie Mitglied in der komba gewerkschaft und damit in einer starken Gemeinschaft.

Ein Aufnahmeformular finden Sie unter:

<https://www.komba-nrw.de/nc/mitgliedsantrag-nrw.html>