

ver.di

Chancen und Risiken durch das neue Notfallsanitätergesetz und die Ausbildungs- und Prüfungsordnung

Marion Leonhardt
ver.di Bundesverwaltung



Notfallsanitätäergesetz

Warum eine Novellierung?

Schon mit der Verabschiedung des Rettungsassistentengesetzes in 1989 gab es großen Novellierungs- bzw. Neuregelungsbedarf.

Dieses Heil-Hilfsberufegesetz entsprach nicht den Anforderungen an eine moderne Ausbildung:

- Ausbildung zu kurz, mangelnde Verzahnung von Theorie und Praxis
- Aushöhlung der Regelausbildung
- Fehlende Ausbildungsvergütung
- Zahlung von Schulgeld
- Anachronistische Sonderstellung im Berufsbildungssystem.

Das alles hatten schon die Gründungsorganisationen von ver.di, ÖTV und DAG, von jeher kritisiert. Doch die Politik schwieg beharrlich.

Ver.di legt Gesetzentwurf vor

Die ver.di-Bundesfachgruppe Rettungsdienst hat schon 2004 einen eigenen Gesetzentwurf erarbeitet, der eine dreijährige qualitativ hochwertige Ausbildung absichern sollte und wichtige Qualitätsstandards des Berufsbildungsgesetzes berücksichtigte.

Das große Schweigen

Jahrelang weigerte sich Politik, hier zu novellieren

Ver.di versuchte mit Lobbyarbeit von oben und von unten

(Unterschriftensammlungen und Rote-Karten-Aktionen aus den Betrieben, Anschreiben von Abgeordneten usw.) Druck für eine bessere Ausbildung zu machen

Notfallsanitätergesetz verabschiedet

Der Bundesrat hat am 22.03.2013 dem Notfallsanitätergesetz (NotSanG) zugestimmt.

- Das Gesetz sieht eine umfassende Novellierung der Berufsausbildung vor.
- Die Ausbildungsdauer wurde auf drei Jahre angehoben und die Kompetenzen der zukünftigen Notfallsanitäter wurden im Vergleich zu den bisherigen Rettungsassistenten erweitert.

Was ist positiv?

- Die neue Ausbildung entspricht nun mit der dreijährigen Dauer den deutschen und europäischen Ausbildungsstandards.
- Zukünftig ist eine Ausbildungsvergütung zu zahlen.
- Verbot von Schulgeld
- In der Ausbildung ist nun eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis möglich.

Mehr Rechtssicherheit

Die bestehende Rechtslücke, wegen der berufliches Handeln bisher über die Notkompetenz begründet wurde, wird durch die Vermittlung von Kompetenzen zur Übernahme heilkundlicher Tätigkeiten geschlossen.

Erfreulich, dass ein eigenständiges Berufsprofil geschärft wird und eigenverantwortliche auszuführende Aufgaben zum Berufsbild gehören

Was ist negativ?

Äußerst kritisch ist bei den Aufgaben im Rahmen der Mitwirkung die Übertragung von staatlichen Aufgaben an den Ärztlichen Leiter Rettungsdienst.

Anstatt eine eindeutige Regelung im Berufsgesetz zu treffen, wird ihm die Entscheidung über weitere auszuübende Tätigkeiten überlassen.

Einheitlicher Standard unterlaufen

Einheitlicher Standard der in der Ausbildung zu erwerbenden Kompetenzen wird unterlaufen.

Die Entscheidung, welche Kompetenzen in der Ausbildung vermittelt werden, bedarf eindeutig der staatlichen Regelung.

Bestimmungen zum Ablauf im Arbeitsprozess sind aber wie bei den anderen Gesundheitsberufen auf der betrieblichen Ebene zu regeln und gehören nicht in ein Ausbildungsgesetz

Ausbildungsträger

Träger der Ausbildung müsste nicht die Schule, sondern der Betrieb sein.

Die Schulen sind mit der Gesamtverantwortung auch für die betriebliche Ausbildung überfordert

Übergangsvorschriften kritisch

Jetzige Rettungsassistenten behalten zwar ihre Berufsbezeichnung. Doch ihr Erfahrungswissen wird bei der Überleitung nicht genügend berücksichtigt, obwohl die neuen Tätigkeiten aktuell schon unter dem Begriff „Notkompetenz“ flächendeckend von den derzeit tätigen Rettungsassistenten durchgeführt werden. Es ist sinnvoll, diese ausgeübten Tätigkeiten in die Ausbildung aufzunehmen. Jedoch darf dies nicht zur Ausgrenzung von Rettungsassistenten führen.

Berufsaberkennung inakzeptabel

Völlig inakzeptabel ist, dass den Notfallsanitätern die Berufszulassung nachträglich aberkannt werden kann, wenn sie für den Beruf gesundheitlich nicht mehr geeignet sind.

Da dies sowohl schwerwiegende arbeitsrechtliche als auch sozialrechtliche Folgen haben kann, hatte ver.di für eine Streichung des entsprechenden Absatzes plädiert.

Ausbildungs-und Prüfungsordnung

Fehlende Bundeseinheitlichkeit

Kritisch ist die Übernahme des Ärztlichen Leiter Rettungsdienstes in die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung.

Diese steht einer bundesweit vergleichbaren Ausbildung entgegen.

Es müssen bundesweit die gleichen Kompetenzen vermittelt werden. Dies ist aus berufsrechtlicher Sicht und zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger notwendig

Invasive Maßnahmen fehlen

- Die im Notfallsanitätäergesetz unter Ausbildungsziel benannten „invasiven Maßnahmen“ müssen unbedingt in die Ausbildungs- und Prüfungsinhalte aufgenommen werden. Sie sind, wie im Gesetz benannt, dem Teil eigenständige Durchführung zuzuordnen und nicht nur im Rahmen der Assistenz auszuüben.
- Eine größere Rechtssicherheit für die im Rettungsdienst Tätigen und höhere Qualitätsstandards für die Bürgerinnen und Bürger bringen sind nur gewährleistet, wenn dies auch Teil der staatlichen Prüfung ist. ver.di fordert mit Nachdruck, die Formulierung aus dem Gesetz in die Ausbildungs- und Prüfungsordnung zu übernehmen.

Fehlende Durchlässigkeit

ver.di fordert eine kompetenzorientierte Ausbildung, die nach Modulen strukturiert ist. Diese ermöglicht eine bessere Durchlässigkeit, macht erbrachte Leistungen sichtbar und erleichtert eine Anrechnung dieser.

Die Möglichkeit der Anrechnung ist bei diesem Berufsbild von besonderer Bedeutung, da die Feuerwehren einen Teil des Rettungsdienstes sichern.

Übergang päd. Personal

Analog den Übergangsvorschriften für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter sollten die Übergangsvorschriften für die berufspädagogische Zusatzqualifikation nach Absatz 2 ebenfalls sieben Jahre betragen

§ 4 Prüfungsausschuss

ver.di hält eine Beteiligung der Sozialpartner bei der staatlichen Prüfung für unerlässlich.

Bei dem fachlich geeigneten Vertreter der zuständigen Behörde gilt es zu beachten, dass diese Aufgaben in der Praxis zunehmend an andere Personen delegiert werden. Um das Niveau der staatlichen Prüfung zu sichern, sollte ein Zusatz aufgenommen werden, dass die Beteiligung der zuständigen Behörde in Form einer fachlich geeigneten Person obligatorisch ist und nicht an andere übertragbar ist.

Kosten Ergänzungsprüfung

Da dafür bislang keine Kosten in den Budgets stehen, ist zu befürchten, dass in den Submissionsländern im aktuellen Vergabezeitraum keine stattfinden.

Kollegen werden sie selber bezahlen

=> Markt für Schulen, um Geld zu scheffeln

Form der Ergänzungsprüfung

Prüfung für RettAss mit über 5 Jahren Berufserfahrung ist nur praktisch und mündlich.

=> eine schriftliche Prüfung ist zwar eine höhere Hürde, aber objektivierbar, nachprüfbar und schafft mehr juristische Sicherheit

Stellung Auszubildende

Es ist nicht eindeutig, wer Träger der Ausbildung

Wenn es die Schulen sind, gibt es das Problem, dass diese nicht tarifgebunden sind.

Ebenso würde sich dann das Problem der Übernahme und die Frage der Leiharbeitsverhältnisse, die Azubis dann hätten, stellen.

Handlungsbedarf Rettungsdienstgesetze

Forderung der Bundesfachkommission Rettungsdienste
an die Landesrettungsdienstgesetze:

- A) Alle Fahrzeuge sind mit einem Notfallsanitäter/einem Rettungsassistenten zu besetzen
- B) Die Weiterbildung von Rettungssanitätern und Rettungsassistenten sind von den Leistungserbringern zu bezahlen und als Kosten des Rettungsdienstes zu refinanzieren

Handlungsbedarf Betrieb

§ 92 BetrVG Personalplanung

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

§ 92a BetrVG

Beschäftigungssicherung

- (1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

§ 96 BetrVG

Förderung der Berufsbildung

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

§ 97 BetrVG

Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

- (1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.
- (2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

§ 98 BetrVG

Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

Bildungsmaßnahmen II

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Bildungsmaßnahmen III

5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt

Es sollten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, in denen geregelt wird, ...

... wer wann wohin zur Ergänzungsprüfung geschickt wird,

... die Freistellung der Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung,

... dass der Arbeitgeber die anfallenden Kosten übernimmt,

... welche Regelungen für freiwillige Prüfungsvorbereitungskurse für die RettAss > 5 Jahre greifen

(Hinweis: zwingende Mitbestimmung §§ 96-98 BetrVG)

Weiterer Handlungsbedarf

Das Gesetz, die dazugehörige Ausbildungs- und Prüfungsordnung und die Auswirkungen sollten breit in Betriebsversammlungen, Mitgliederversammlungen und Landesfachkommissionen diskutiert werden, damit

... die KollegInnen gut informiert sind und ihre Handlungsmöglichkeiten/-
notwendigkeiten diskutieren und umsetzen können

... gemeinsam auch Forderungen gegenüber der Landespolitik deutlich gemacht werden können.

ver.di

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

