



**Robert Erpenstein
Städt. Brandrat
Feuerwehr Münster**

**Dienstplanung im Rettungsdienst unter Berücksichtigung
der unterschiedlichen Vorgaben von TVöD und AZVOFeu.**

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Münster, 20. Dezember 2021

Facharbeit

Thema

Dienstplanung im Rettungsdienst unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Vorgaben von TVöD und AZVOFeu.

Immer mehr Träger des Rettungsdienstes setzen sowohl tariflich Beschäftigte wie auch Beamtinnen und Beamte als nichtärztliches Personal im Rettungsdienst ein. Hieraus ergeben sich verschiedene Probleme bei der Dienstplangestaltung aufgrund von Regelungsunterschieden zwischen dem TVöD und AZVOFeu. Zeigen Sie beispielhaft für das Land NRW die hieraus resultierenden Probleme auf und entwickeln Sie Lösungsansätze.

Autor:

Städt. Brandrat
Robert Erpenstein
Am Hof Schultmann 78
48163 Münster

Dienststelle:

Berufsfeuerwehr Münster
Yorkring 25
48159 Münster

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Abgabetermin: 27. Dezember 2021

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Robert Erpenstein, die vorliegende Arbeit selbständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vor-gelegt.

Münster, 20.12.2021

Robert Erpenstein

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Inhalt

I	Abkürzungsverzeichnis	I
II	Quellenverzeichnis	III
1	Einführung in die Thematik	1
1.1	Eingrenzung	1
1.2	Problembeschreibung	2
1.3	Vorgehensweise	2
2	Organisation des Rettungsdienstes in NRW	3
3	Übersicht der rechtlichen und tariflichen Regelungen	4
3.1	Regelungen auf europäischer und nationaler Ebene	4
3.2	Regelungen im TVöD-V	5
3.3	Regelungen in der AZVOFeu	6
4	Darstellung der Sichtweisen der beteiligten Institutionen	7
4.1	Innenministeriums NRW, Referat 34	7
4.2	Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales	8
4.3	Gewerkschaft ver.di	10
4.4	komba Gewerkschaft NRW e.V.	10
4.5	AGHF NRW	11
4.6	AGBF NRW, AK Rettungsdienst	12
4.7	Zusammenfassung der Interviews mit Vertretern hauptamtlicher Feuerwehren und Berufsfeuerwehren	13
4.8	VdF NRW	15
5	Problemdarstellung und Entwicklung von Lösungsansätzen	15
5.1	Zusammenfassung der Probleme	15
5.2	Unterschiedliche Anrechnung der Zeiten der Inanspruchnahme von tarifl. Beschäftigten und Beamten	15
5.3	Integration der tarifl. Beschäftigten in den Wachbetrieb, Entstehung von sozialen Problemen	16
5.4	Erstellen eines Dienstplanmodells bedingt durch die Unsicherheit über die Rechtmäßigkeit des 24-Stunden-Dienstes für tarifl. Beschäftigte	17
5.4.1	Schritte zur Gestaltung eines Dienstplanmodells	17
5.4.2	Einplanung von tarifl. Beschäftigten in ein Schichtsystem	19
5.4.3	Einführung des 24-h-Dienstes / Abweichung vom Tarifvertrag	20
6	Resümee	21
III	Anhang	V
IV	Danksagung	XIII

I Abkürzungsverzeichnis

ABI	Amtsblatt der Europäischen Union
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren
AGHF	Arbeitsgemeinschaft der Leiter der hauptamtlichen Feuerwehren
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AZVOFeu	Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes
BF	Berufsfeuerwehr
BHKG NRW	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz Nordrhein-Westfalen
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DBB	Deutscher Beamten Bund
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
fwt.	feuerwehrtechnischer
GO	Gemeindeordnung NRW
GV.NRW	Gesetz- und Verordnungsblatt Nordrhein-Westfalen
h	Stunde
i.d.R.	in der Regel
IM NRW	Innenministerium Nordrhein-Westfalen
komba	Fachgewerkschaft kommunaler Beschäftigter im DBB e.V.
KTW	Krankentransportwagen
LBG NRW	Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen
LOG NRW	Gesetz über die Organisation der Landesverwaltung Landesorganisationsgesetz NRW
LPVG NRW	Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen Landespersonalvertretungsgesetz
MAGS NRW	Ministerium für Arbeit - Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
MANV	Massenanfall von Verletzten
MBI.NRW	Ministerialblatt Nordrhein-Westfalen
NEF	Notarzteinsatzfahrzeug
NRW	Nordrhein-Westfalen
o.g.	oben genannte
RD	Rettungsdienst
RdErl.	Runderlass
rechtl.	rechtlich
RettG NRW	Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer
RL	Richtlinie der EU
RTW	Rettungswagen

tarifl.	tariflich
techn.	technisch
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
v.g.	vor genannte
VdF NRW	Verband der Feuerwehren in NRW e.V.
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VKA	Verband kommunaler Arbeitgeber

II Quellenverzeichnis

Titel	Aktenzeichen / Veröffentlichung
AEUV Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union	ABl. EG. Nr. C 326/47 vom 26. Oktober 2012
ArbSchG Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit vom 07. August 1996 (Arbeitsschutzgesetz)	In der Fassung der Bekanntmachung vom 22. November 2021 BGBl. I S. 4906
ArbZG Arbeitszeitgesetz vom 06. Juni 1994	In der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Dezember 2020 BGBl. I S. 3334
AZVOFeu Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande NRW in der Fassung v. 28. Mai 2016	GV.NRW. S. 278
Bekanntmachung der Neufassung der Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden in der Fassung v. 29. März 2018	GV.NRW. S. 194
BHKG Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz in Kraft getreten 01. Januar 2016	In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Juli 2021 GV.NRW. S. 762
BUrlG Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) vom 20. April 2013	In der Fassung der Bekanntmachung vom 20. April 2020 BGBl. I. S. 868
GO NRW Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14. Juli 1994	In der Fassung der Bekanntmachung vom 29. September 2020 GV.NRW. S. 916
Homepage der AGBF Bund	Heruntergeladen am 29.11.2021
LBG Landesbeamtengesetz NRW vom 14. Juni 2016	In der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Juli 2021 GV.NRW.S 894
LOG-NRW Gesetz über die Organisation der Landesverwaltung - Landesorganisationsgesetz vom 10. Juli 1962	In der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Dezember 2020 GV.NRW. S. 1238
LPVG Landespersonalvertretungsgesetz vom 3. Dezember 1974	In der Fassung der Bekanntmachung vom 01. Juli 2021 GV.NRW. S. 690
NotSanG Gesetz über den Beruf der Notfallsanitäterin und des Notfallsanitäters vom 22. Mai 2013	In der Fassung der Bekanntmachung vom 24. Februar 2021 BGBl. I: S 274

Rechtsgutachten Zulässigkeit des 24 Stunden Dienstes nach den Bestimmungen des TVöD und der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Deutschen Caritas Verbandes Verfasser RA Prof. Dr. Kothe	Gutachten im Auftrag des MAGS aus dem Jahr 2020
Rechtsgutachten Regelungen von 24 Stunden-Schichten in Rettungsdiensten vom 25. März 2020 Verfasser RA Dr. Nebeling	Gutachten im Auftrag des MAGS aus dem Jahr 2020
RettAssG Gesetz über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten vom 10. Juli 1989	außer Kraft gesetzt
RettG NRW Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer vom 24. November 1992	In der Fassung der Bekanntmachung v. 17. Dezember 2015 GV.NRW. S. 886
Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über die bestimmten Aspekte der Arbeitszeitgestaltung	ABI DE L 299/9ff vom 18. November 2003
Schreiben v. 22. Dezember 2020 des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales MAGS NRW	AknZ. III A 2 8317
TVöD -V Tarifvertrag öffentlicher Dienst im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände in der Fassung v. 25 Oktober 2020	In der Fassung vom 25. Oktober 2020
Positionspapier des Deutschen Städtetages Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehren Beschlossen vom Präsidium am 28. September 2021	Veröffentlicht über die Hauptgeschäftsstelle Berlin Hausvogteiplatz 1 10117 Berlin www.staedtetag.de/positionen/positionspapiere/2021/nachhaltige-personalgewinnung-feuerwehren

1 Einführung in die Thematik

In der Bundesrepublik Deutschland bestehen verschiedene Formen der „Beschäftigungsverhältnisse“, die auf unterschiedliche rechtliche Grundsätze beruhen. In der Aufgabenstellung zu dieser Facharbeit wird der Unterschied zwischen den tariflichen Beschäftigten und den feuerwehrtechnischen Beamten als nicht ärztliches Personal im Rettungsdienst und die damit einhergehenden Problematiken bei der Dienstplangestaltung als Arbeitsauftrag benannt. Beispielhaft am Land NRW sollen die Problematiken und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt werden.

Um eine korrekte Bezeichnung der jeweiligen Berufsgruppen zu verwenden, werden die Begriffe tariflich (tarifl.) Beschäftigte und feuerwehrtechnische (fwt.) Beamte im Wortsinn verwandt. Der Begriff Arbeitnehmer bezeichnet beide Gruppen und wird innerhalb der Facharbeit dort verwandt, wo beide Gruppen gemeint sind.

1.1 Eingrenzung

Aus der Aufgabenstellung ergibt sich, dass die Beschäftigungsverhältnisse privatrechtlicher Unternehmen im Rettungsdienst und deren tariflichen Regelungen außer Acht gelassen werden. Gleches gilt für die Beschäftigten der anerkannten Hilfsorganisationen, die im Rettungsdienst mitwirken. Einige Kreise unterhalten eigene Rettungswachen. An diesen Rettungswachen versehen tarifl. beschäftigte Mitarbeiter des Kreises ihren Dienst. Der Einsatz von fwt. Beamten erfolgt an diesen Rettungswachen in der Regel nicht. Daher werden diese tarifl. Beschäftigten ebenfalls nicht weiter betrachtet. Die Gruppe der tarifl. Beschäftigten im kommunalen fwt. Dienst wurde auch ausgenommen. Für diese Gruppe ist im TVöD festgelegt, dass die Regelungen für fwt. Beamte im Bezug zur Arbeitszeit anzuwenden sind¹.

Die Arbeitszeitregelungen des ärztlichen Personals findet in dieser Facharbeit ebenfalls keine Bertachtung.

Das Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW) ist als Referenzland aufgeführt. Ein Vergleich mit anderen Bundesländern ist grundsätzlich schwierig, da die Regelungen in Bezug auf die Träger des Rettungsdienstes und der Grad der Einbindung der Feuerwehren sehr unterschiedlich sind.

Der Rettungsdienst-Bedarfsplan stellt den politischen Beschluss eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt dar, wieviel Daseinsvorsorge in Bezug auf den Rettungsdienst in der Gebietskörperschaft dem Bürger zur Verfügung gestellt wird und zu welchen Kosten dies geschieht. Im Rettungsdienst-Bedarfsplan eines Trägers des Rettungsdienstes sind die Einsatzzeiten der jeweiligen Rettungsmittel festgelegt. Diese richten sich nach den im Vorfeld ermittelten Einsatzzeiten und Einsatzzahlen der Rettungsmittel eines Kreises oder einer kreisfreien Stadt. Aus der Festlegung der Einsatzzeit der Rettungsmittel resultiert dann die Arbeitszeit der jeweiligen Besatzungen. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit obliegt den jeweiligen Trägern der rettungsdienstlichen Aufgaben. Daher ist in dieser Facharbeit der Rettungsdienst-Bedarfsplan zwar erwähnt, aber dessen Entstehungsprozess nicht weiter erläutert.

¹ vgl. TVöD-V Anhang D.2 Nr. 2 (1)

1.2 Problembeschreibung

In Nordrhein-Westfalen wird der Rettungsdienst in vielen Städten durch die Feuerwehren durchgeführt. Bis in die 1990er Jahre hinein war der Rettungssanitäter die höchste rettungsdienstliche Qualifizierungsstufe. Die Tätigkeit des Rettungsdienstes wurde in NRW vielerorts mit dem Aufgabenfeld des abwehrenden Brandschutzes und der technischen Hilfeleistung kombiniert. Mit der Einführung des Berufsbilds des Rettungsassistenten² und später mit dem des Notfallsanitäters³ hat sich das Berufsfeld des Rettungsdienstes gewandelt. Mit dem nun eigenständigen Berufsbild öffnete sich das Tätigkeitsfeld des Rettungsdienstes auch für Menschen, die keinen oder wenig Bezug zu den Feuerwehren hatten. Die Anpassung der Bezahlung durch die Entgeltgruppe N im TVöD hat zur weiteren Attraktivität des Berufes beigetragen⁴. Für die Träger von rettungsdienstlichen Aufgaben ist der Einsatz von tarifl. Beschäftigten attraktiv. Das ergibt sich u.a. aus den verschiedenen Versorgungssystemen der beiden Beschäftigungsgruppen und den dadurch entstehenden Personalkosten.

Der parallele Einsatz von tarifl. Beschäftigten und fwt. Beamten im Rettungsdienst führt zu einer Reihe von Problemen in der Dienstplangestaltung. Grund dafür sind die verschiedenen rechtl. Voraussetzungen, unter denen die beiden Beschäftigungsgruppen arbeiten. Die folgenden Aspekte haben sich als deutliche Problemfelder herausgestellt.

- Unterschiedliche Anrechnung der Zeiten der Inanspruchnahme von tarifl. Beschäftigten und Beamten.
- Integration der tarifl. Beschäftigten in den Wachbetrieb und Entstehung von sozialen Konflikten.
- Erstellen eines Dienstplanmodells, bedingt durch die Unsicherheit über die Rechtmäßigkeit des 24-Stunden-Dienstes für tarifl. Beschäftigte.

Die zu erarbeitenden Lösungsansätze sind sinnbildlich als Inhalt eines Handwerkskasten zu verstehen. Sie können mit anderen, bestehenden Maßnahmen zur Gestaltung des Dienstplans kombiniert werden oder ergänzen diese.

1.3 Vorgehensweise

Die gestellte Facharbeit beinhaltet eine Vielzahl von Aspekten, deren gesamtheitliche Untersuchung und letztliche Bewertung den Rahmen der Facharbeit überschreiten würde. Somit wurde, resultierend aus der Aufgabenbeschreibung und deren Eingrenzung, wie folgt vorgegangen:

Im ersten Schritt wurden die rechtlichen und tariflichen Regelungen erfasst und erläutert, die bei der Befassung mit der Thematik eine Rolle spielen.

Im zweiten Schritt wurden im Rahmen von ausführlichen Telefoninterviews die Sichtweise der jeweils zuständigen Ministerien erfragt. Das Innenministerium NRW (IM NRW) ist für den Bereich der fwt. Beamten zuständig und hat seine Sichtweise zur AZVOFeu erläutert. Das Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales NRW

² vgl. RettAssG

³ vgl. NotSanG

⁴ vgl. TVöD-V Anlage 1 Entgeltordnung Teil B Punkt XXII

(MAGS NRW) hat sich zu den Aspekten des Arbeitsschutzes für die tarifl. Beschäftigten geäußert.

Um ein umfassendes Meinungsbild der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu erhalten, wurden im dritten Schritt Gespräche mit Vertretern der AGBF und AGHF sowie der Gewerkschaften ver.di und kombi geführt.

Im vierten Schritt wurden in einer begrenzten Umfrage der Ist-Zustand in Bezug auf die Dienstplanung bei verschiedenen Feuerwehren erfragt. Es wurden Berufsfeuerwehren in kreisfreien Städten sowie Berufsfeuerwehren und hauptamtliche Wachen in kreisangehörigen Städten im Land NRW kontaktiert. Bei der Auswahl der Feuerwehren wurde darauf geachtet, dass diese sich auf die fünf Regierungsbezirke im Land NRW verteilen. Mit den für den Rettungsdienst und/oder Personalführung verantwortlichen Mitarbeitern wurden anhand eines Fragenkatalogs Telefoninterviews geführt^{5,6}. Die Beifügung der Mitschriften als Anlage übersteigt den geforderten Umfang von 10 Seiten erheblich. Die Gespräche fanden unter der Zubilligung des vertraulichen Umgangs mit den gegebenen Informationen statt. Daher liegen diese beim Verfasser der Facharbeit zur Einsichtnahme.

2 Organisation des Rettungsdienstes in NRW

In NRW sind die Kreise und kreisfreien Städte die Träger des Rettungsdienstes⁷. Sie erfüllen diese Aufgabe nach Weisung⁸. Dazu unterhalten sie ständig besetzte Leitstellen, die mit den Leitstellen der Feuerwehren nach dem BHKG zusammenzufassen sind⁹.

Der Rettungsdienst umfasst nach dem Rettungsdienstgesetz (RettG NRW) das Aufgabenfeld der Notfallrettung, des Krankentransports mit qualifizierter Begleitung und der Versorgung einer großen Anzahl von Verletzten oder Erkrankten bei außergewöhnlichen Schadensereignissen¹⁰. In den Kreisen sind die Großen kreisangehörigen Städte Träger von Rettungswachen^{11,12}. Mittlere kreisangehörige Städte können als Träger von Rettungswachen tätig werden, wenn sie im Rettungsdienst-Bedarfsplan des Kreises damit betraut werden^{12,13}. In den v.g. Fällen gelten die kreisangehörigen Städte dann als Träger von rettungsdienstlichen Aufgaben.

Bei der Festlegung der Leistungserbringer und der Art der Leistungserbringung gibt das RettG NRW dem Träger des Rettungsdienstes verschiedene Möglichkeiten. Grundsätzlich wird die Zusammenarbeit mit den Feuerwehren, den Hilfsorganisationen sowie den Katastrophenschutzbehörden angeführt. Eine grundsätzliche Regelung, dass die Durchführung des Rettungsdienstes durch die Feuerwehr erfolgt, ist dadurch nicht abzuleiten. Vielmehr obliegt es dem jeweiligen Träger rettungsdienstlicher Aufgaben, wie er diese am wirtschaftlichsten erbringt. Der Gesetzgeber eröffnet die Möglichkeit, die Durchführung der Leistungserbringung an anerkannte

⁵ siehe Anlage 1 Interview-Vorlage

⁶ siehe Anlage 2 Liste der Interviewpartner

⁷ vgl. § 6 (1) RettG NRW

⁸ vgl. § 6 (3) RettG NRW

⁹ vgl. § 7 (1) RettG NRW i.V. § 28 BHKG NRW

¹⁰ vgl. § 2 RettG NRW

¹¹ vgl. § 4 (3) GO NRW

¹² vgl. § 6 (2) RettG NRW

¹³ vgl. § 4 (2) GO NRW

Hilfsorganisationen und private Unternehmen durch öffentlich-rechtliche Verträge zu übertragen. Dies gilt für alle drei Aufgabenfelder nach dem RettG NRW¹⁴. Die Mitwirkung der Feuerwehren im Rettungsdienst ergibt sich aus dem BHKG¹⁵. Dies begründet sich u.a. durch das Wissen über das Tun und Handeln des jeweils anderen bei Einsätzen des abwehrenden Brandschutzes oder der technischen Hilfeleistung in Kombination mit einer Menschenrettung.

Da die Leistungen des Rettungsdienstes durch Gebühren finanziert werden, ist der allgemeine Grundsatz des wirtschaftlichen Handelns der öffentlichen Hand anzuwenden. Alle o.g. Träger haben für ihre jeweiligen Zuständigkeiten nach dem RettG die Gebühren des Rettungsdienstes festzulegen. Die Festlegung der Gebühren erfolgt in einem gesonderten Verfahren unter Beteiligung der Verbände der Krankenkassen.¹⁶

Aufgrund dessen ist es der Feuerwehr einer Kommune, wenn sie Träger einer rettungsdienstlichen Aufgabe ist, anheimgestellt, ob sie Beamte des fwt. Dienstes oder tarifl. Beschäftigte einsetzt. Die Entscheidungskriterien welches Personal eingesetzt wird, ergibt sich ausschließlich aus den Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter im Bezug zum zu besetzenden Rettungsmittel. Demnach ist zum jetzigen Zeitpunkt in der Notfallrettung die Qualifikation des Rettungsassistenten und im Krankentransport die des Rettungssanitäters zur Betreuung und Versorgung der Patienten einzusetzen¹⁷. Mit Ablauf des Jahres 2026 ist die Funktion des Rettungsassistenten durch die Funktion des Notfallsanitäters zu ersetzen¹⁸.

Im weiteren Verlauf der Facharbeit wird der Begriff Rettungsmittel als Sammelbegriff für den RTW, das NEF und den KTW verwandt.

3 Übersicht der rechtlichen und tariflichen Regelungen

Das Arbeitszeitrecht ist in verschiedenen Rechtsquellen normiert. Diese sind im Folgenden beschrieben. Es werden nur die Passagen der jeweiligen Rechtsquellen erwähnt, die im Bezug zur Themenstellung der Facharbeit stehen.

3.1 Regelungen auf europäischer und nationaler Ebene

Im Zuge der Schaffung des EU-Binnenmarktes und der damit einhergehenden Freiheit der Arbeitnehmer wurde schon in den 90er Jahren eine Richtlinie durch das Europäische Parlament und dem Rat (der Europäischen Union) erlassen, welche die Aspekte zur Arbeitszeitgestaltung regelt. Mit dem Rechtsinstrument der Richtlinie schafft die EU verbindliches Recht, welches ohne Umsetzungsakt der Mitgliedsstaaten unmittelbar wirksam wird¹⁹. In der im Jahr 2003 verabschiedeten Richtlinie 2003/88 sind die grundlegenden Begriffe und Aspekte der Arbeitszeitgestaltung geregelt. Im Artikel 1 finden sich die Definitionen der Begriffe Arbeitszeit, Ruhezeit, Nachtzeit und Nacharbeit sowie der Schichtarbeit²⁰.

¹⁴ vgl. § 13 (1) RettG NRW

¹⁵ vgl. § 23 BHKG NRW

¹⁶ vgl. § 14 (2) RettG NRW

¹⁷ vgl. § 4 RettG. NRW

¹⁸ vgl. § 4 (7) RettG NRW

¹⁹ vgl. Art. 288 AEUV

²⁰ vgl. Art. 1 RL 203/88 EG

Im Einzelnen ist dort die zulässige Wochenhöchstarbeitszeit in Bezug auf den Siebentageszeitraum von 48 Stunden aufgeführt²¹. Weiter ist darin das grundsätzliche Anrecht auf Ruhepausen während der Arbeit sowie die Festlegungen, wann diese dem Arbeitnehmer zustehen, geregelt²². Darüber hinausgehend ist dort die wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden im Siebentageszeitraum aufgeführt²³.

In der EU-Richtlinie wird nicht zwischen der statusrechtlichen Stellung der Beamten gegenüber dem tarifl. Beschäftigten unterschieden. Daher finden sich v.g. Regelungen sowohl im Tarifrecht als auch im Arbeitszeitrecht für den Beamten wieder.

Auf dieser Richtlinie basierend wurde das seinerzeit bereits bestehende Arbeitszeitgesetz (ArbZG) durch den Deutschen Bundestag neu gefasst. Es wurden folgende, für die weitere Betrachtung wichtigen, rechtlichen Normen definiert:

Die werktägliche²⁴ Arbeitszeit beträgt acht Stunden. Eine Verlängerung auf 10 Stunden ist, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb eines definierten Zeitraumes nicht überschritten wird, möglich.²⁵ Regelungen zu den Pausenzeiten, deren Länge und Verhältnis zur Länge der Arbeitszeit sind ebenfalls im ArbZG festgelegt²⁶. In einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags, kann von diesen Festlegungen abgewichen werden. Dies gilt dann, wenn die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst enthält.²⁷ Diese beiden Begriffe sind im ArbZG nicht weiter erläutert. Die Tarifparteien haben im TVöD-V den Begriff Bereitschaftsdienst eingeführt, der diesen Begriffen entspricht. Das ArbZG gilt für Angestellte und Arbeiter, nicht für Beamte²⁸.

3.2 Regelungen im TVöD-V

Der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den Bereich der kommunalen Verwaltung (TVöD-V) wurde zwischen dem kommunalen Arbeitgeberverband (VKA) und der Gewerkschaft ver.di und der DBB-Tarifunion geschlossen. Der Tarifvertrag gilt für die tarifl. Beschäftigten der Kreise, kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden sowie die im § 1 TVöD-V beschriebenen Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet. Somit fallen auch die Beschäftigten im Rettungsdienst unter die Zuständigkeit des TVöD, wenn sie bei einer der v.g. Körperschaften angestellt sind.

Die Regelungen zur Arbeitszeit der Beschäftigten sind im Abschnitt II des TVöD beschrieben und fußen auf den Regelungen der o.g. EU-Richtlinie und des Arbeitszeitgesetztes. Die Tarifparteien haben sich für die tarifl. Beschäftigten in Westdeutschland auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden geeinigt. Die Arbeitszeit im Sinne des TVöD-V beinhaltet nicht die Pausenzeiten²⁹. Weiterhin findet sich im TVöD-V die Begriffsdefinition Bereitschaftszeit. Bereitschaftszeit umfasst die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung

²¹ vgl. Art. 6 RL 203/88 EG

²² vgl. Art. 4 RL 203/88 EG

²³ vgl. Kapitel 2 RL 203/88 EG

²⁴ Definition Werktag vgl. § 3 (2) BUrlG

²⁵ vgl. § 3 ArbZG

²⁶ vgl. § 4 ArbZG

²⁷ vgl. § 7 (1) ArbZG

²⁸ vgl. § 2 (2) ArbZG

²⁹ vgl. § 6 (1) Satz 1 TVöD-V

nicht aktiv einbringt, aber sich bereithält, dies unverzüglich zu tun³⁰. Da in dieser Zeit keine Arbeitsleistung erfolgt wird sie nicht vollumfänglich auf die tägliche Arbeitszeit angerechnet. Die Tarifparteien haben sich auf eine Anrechnung der Bereitschaftszeiten zu 50 % auf die tägliche Arbeitszeit geeinigt. Dabei darf die Summe der faktorisierten Bereitschaftszeit und der Vollarbeitszeit die tarifl. vereinbarte wöchentliche Regelarbeitszeit von 39 Stunden und die Summe der Vollarbeitszeit und der nicht faktorisierten Bereitschaftszeit die zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschreiten³¹. Das Verhältnis zwischen der Vollarbeitszeit und der Bereitschaftszeit ist im TVöD-V nicht beschrieben. In der Rechtsprechung finden sich Zeitanteile der Bereitschaftszeit von 27% bis 35 %³². Die Zeit, in der ein Arbeitgeber die Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer abfordert, wird im weiteren Verlauf dieser Facharbeit mit dem Begriff Inanspruchnahme bezeichnet.

Im Anhang zum §9 des TVöD-V wird eine Regelung für Beschäftigte im Rettungsdienst und auf Leitstellen angeführt. Demnach ist eine Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden zulässig. Diese Arbeitszeit enthält Anteile der Bereitschaftszeit.³³

3.3 Regelungen in der AZVOFeu

Das Innenministerium hat von seiner Ermächtigungsklausel aus dem LBG-NRW Gebrauch gemacht und eine eigene Rechtsverordnung zur Regelung der Arbeitszeit für die Beamten im fwt. Dienst geschaffen, die in Schichten Dienst leisten³⁴. In der Begriffsdefinition des Schichtdienstes bezieht sich das IM NRW auf den Art. 2 (5) der EU-Richtlinie 2003/88 EG. Somit fällt auch der fwt. Beamte unter die AZVOFeu, dessen Dienstzeit unter die v.g. Definition des Art. 2 fällt, aber nicht im 24-h-Dienst erfolgt.

Basierend auf der Arbeitszeitrichtlinie der EU gelten für die Beamten die Regelungen zur Höchstarbeitszeit, den Ruhezeiten und den Ausgleichszeiträumen zu den erweiterten Ruhezeiten. Der Verordnungsgeber hat von der Möglichkeit der Abweichungen nach Art. 17 der EU-Richtlinie Gebrauch gemacht und eine Regelung zur Platzierung der Ruhezeit von elf Stunden im 24-h-Zeitraum festgelegt. Durch die Gewährung eines anderen gleichwertigen Ausgleichszeitraums, kann der Dienstherr von der Verpflichtung zu Gewährung der Ruhezeit von elf Stunden innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden abweichen.³⁵ Dadurch ist grundsätzlich ein 24-h-Dienst für fwt. Beamte möglich, die unter die Regelungen der AZVOFeu fallen. Der Anteil der Bereitschaftszeit beträgt 19 Stunden, bezogen auf die 48-h-Woche. Somit ergibt sich ein rechnerischer Bereitschaftszeitanteil von 39,58 % pro Arbeitsstunde, was 23,75 Minuten entspricht. Weiterhin ist die Verpflichtung des Beamten aufgeführt, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, wenn zwingende dienstl. Gründe dies erfordern. Darüber hinausgehend gibt der Verordnungsgeber den Dienststellen und den fwt. Beamten die Möglichkeit im Rahmen von Individualvereinbarungen die wöchentliche Arbeitszeit auf 54 Stunden zu erhöhen³⁶.

³⁰ vgl. § 7 (3) TVöD-V

³¹ vgl. § 9 TVöD-V

³² siehe Rechtsgutachten RA Dr. Nebeling S.5

³³ vgl. TVöD-V Anhang zu § 9 Punkt B

³⁴ vgl. § 1 (1) AZVOFeu

³⁵ vgl. Art. 17 (2), (3) Punkt c Unterpunkt iii) RL 2003/88/EG in Verbindung mit § 3 (2) AZVOFeu

³⁶ vgl. § 5 AZVOFeu

4 Darstellung der Sichtweisen der beteiligten Institutionen

Um die aus dem Regelungsunterschied der beiden Beschäftigungsgruppen entstehenden Probleme aufzuzeigen, wurde in Telefoninterviews die Sichtweise der verschiedenen Institutionen erfragt³⁷.

In allen Interviews wurde ein Kernproblem deutlich. Der Einsatz von tarifl. Beschäftigten im 24-h-Dienst wird als das Kernproblem in der Dienstplangestaltung angesehen. Der gemeinsame Einsatz von tarifl. Beschäftigten und fwt. Beamten auf Rettungsmitteln, die eine tägliche Dienstzeit bis zu 12 Stunden haben, wird unisono von allen Befragten als unproblematisch betrachtet.

Nach dem Text des TVöD-V ist eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit des tarifl. Beschäftigten auf 24 Stunden erst einmal nicht möglich³⁸. Aus der AZVOFeu ergibt sich die Möglichkeit, dass der fwt. Beamte in einer 24-h-Schicht eingesetzt werden kann. Aus diesem Umstand ist ein Kernproblem entstanden, das im Land NRW seit einigen Jahren die Sozialpartner, bestehend aus den Feuerwehren, Gewerkschaften und Arbeitgebern, beschäftigt. Dabei ist bemerkenswert, dass die Konfliktlinie zwischen den Gewerkschaften ver.di und kombi als auch zwischen den verschiedenen Vertretern der Arbeitgeberseite verlief und teilweise noch verläuft. Die Arbeitgeberseite wurde sowohl von den Vertretern des kommunalen Arbeitgeberverbandes als auch von den Dienstgebern der konfessionellen Hilfsorganisationen gebildet. Dies wird in den folgenden Aussagen deutlich.

Da die verschiedenen Institutionen in unterschiedlichem Maß mit dem Problemfeld befasst sind, ergibt sich auch eine verschiedene Länge und Tiefe der Ausführungen.

4.1 Innenministeriums NRW, Referat 34

In den Zuständigkeitsbereich des IM NRW fällt die Umsetzung der AZVOFeu³⁹. Das IM NRW sieht die Dienstplangestaltung des Einsatzdienstes für die Beamten als Delegationsrecht bei den kommunalen Dienstherren angesiedelt. Die AZVOFeu gibt den rechtlichen Rahmen vor, in dem, unter Ausübung des Ermessens, der jeweilige Dienstherr seine Gestaltungsmöglichkeiten hat. Somit besteht für ihn die Möglichkeit, kommunalen Besonderheiten in Bezug auf den Brandschutz und Rettungsdienst Rechnung zu tragen. Diese Gestaltungsfreiheit schafft u.a. Spielräume bei der Erstellung und Fortschreibung der Brandschutz- und Rettungsdienst-Bedarfspläne. Als Beispiel für diesen Ermessensspieldraum ist an dieser Stelle die Möglichkeit genannt, dass der fwt. Beamte auch in einem anderen Arbeitszeitmodell als dem 24-h-Dienst eingesetzt werden kann, wenn dieses der Definition des Schichtdienstes nach Art. 2 der EU-Richtlinie entspricht. Dem vorgetragenen Wunsch einiger Kommunen nach einheitlichen Ausführungsrichtlinien hat das Innenministerium NRW aus vorgenannten Gründen nicht entsprochen.

³⁷ siehe Anlage 1 und 2

³⁸ vgl. Anhang zu § 9 TVöD

³⁹ Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr. 1,4

4.2 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) ist der Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz zugeordnet^{40, 41}. Damit einhergehend übt das MAGS die Fachaufsicht über die Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen (Dez. 55 techn. Arbeitsschutz, Dez. 56 betrieblicher Arbeitsschutz) aus⁴². An das MAGS und die Dezernate 56 der Bezirksregierungen richteten sich seit dem Jahr 2013 zunächst vereinzelt, später dann auch vermehrt Anfragen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, warum Rettungsdienste nicht in 24-h-Schichten arbeiten dürften. Neben dem VKA wurden auch die Vertreter der Dienstgeber der konfessionellen Hilfsorganisationen in der Frage vorstellig. Gleichzeitig liegen immer wieder Beschwerden und Überlastungsanzeigen von tarifl. Beschäftigten im Rettungsdienst vor, die sich über eine zu lange Inanspruchnahme mit über 12 Stunden am Tag beschweren. Dabei wurde deutlich, dass der Einsatz der tarifl. Beschäftigten im 24-h-Dienst neu zu bewerten war. Um ein einheitliches Vorgehen bei der Beurteilung dieser Frage zu erreichen, hat das MAGS die jeweiligen Sozialpartner zu Gesprächen eingeladen, in denen die Versorgungsbedarfe und die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen erörtert werden sollten. In diesen Gesprächen wurde der Wunsch aller Beteiligten deutlich, eine allumfassende und letztlich Rechtssicherheit gebende Einschätzung des MAGS zu erhalten. Das MAGS hat im Jahr 2020 zur Klärung der strittigen Rechtsfragen zu diesem Themenfeld zwei Rechtsgutachten in Auftrag gegeben⁴³. Es wurde um eine gutachterliche Bewertung der Frage gebeten, ob der TVöD-V und die von kirchlichen Dienstgebern in Bezug genommen Arbeitsrechtsregelungen 24-h-Schichten im Rettungsdienst zulassen und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen. Die beiden Gutachten wurden von Herrn RA Prof. Dr. Wolfhard Kothe und RA Dr. Martin Nebeling erstellt. Sie haben nicht zur eindeutigen Klärung der Frage geführt, da sie letztendlich zu gegensätzlichen Ergebnissen kommen. Prof. Dr. Kothe kommt zu dem Schluss, dass der 24-h-Dienst nicht mit den Ausführungen des TVöD-V vereinbar ist. Dr. Nebeling sieht hingegen keine Gründe, die gegen einen 24-h-Dienst von tarifl. Beschäftigten sprechen. Beide Gutachten stimmen aber darüber ein, dass die zeitliche Höhe der Inanspruchnahme des tarifl. Beschäftigten als entscheidende Größe zu betrachten ist. Auf dieser Grundlage hat das MAGS im Dezember 2020 ein Schreiben an die Sozialpartner verfasst⁴⁴. In dem Schreiben sind die Rahmenbedingungen aufgeführt, unter denen ein 24-h-Dienst für tarifl. Beschäftigte möglich ist. Diese Rahmenbedingungen sind in Form eines separaten Erlasses an die zuständigen Dezernate der Bezirksregierungen gegangen. Demnach ist die Zeit der Inanspruchnahme auf 10 Stunden begrenzt, um einen Ausgleich zwischen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten, deren Interesse an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits und andererseits dem Interesse der Rettungsdienste an der Personalbindung und

⁴⁰ vgl. Punkt 6.2 Bekanntmachung der Neufassung der Geschäftsbereiche der obersten Landesbehörden

⁴¹ Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr.2

⁴² vgl. § 13 (1) LOG

⁴³ siehe Anlage 4 und 5 Gutachten RA Prof. Dr. Kothe und RA Dr. Nebeling

⁴⁴ siehe Anlage 3 (im Weiteren als „das Schreiben des MAGS“ bezeichnet)

-rekrutierung sowie der Sicherheit der Patienten und der Verkehrssicherheit herzustellen. Diese Zeit muss im Regelfall und nicht im Durchschnitt eingehalten werden. In die Zeit ohne Inanspruchnahme sind auch die Zeiten der gesetzlichen Ruhepausen nach § 4 ArbZG im Voraus festzulegen; hierfür genügt auch die Festlegung eines Pausenzeitraums (Pausenkorridors).

Des Weiteren ist eine Dienstvereinbarung zwischen dem Personalrat und dem Arbeitgeber zu treffen, die die Ausweitung der Arbeitszeit regelt. Dies wurde bewusst auf diese Ebene übertragen, weil dort die unterschiedlichen Belange der Beschäftigten und der Dienststelle vor Ort am besten eingeschätzt werden können.

Nach der Rechtsprechung des EuGHs, auf die sich das MAGS beruft, sind alle Tätigkeiten der Beschäftigten Zeiten der Inanspruchnahme, die sie zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben benötigen (z.B. Durchführen von Rettungsdiensteinsätzen, Rüstzeiten, Einsatzdokumentation usw.).

Nach Einschätzung der beteiligten Sozialpartner liegt der Stundensatz der Inanspruchnahme im Rettungsdienst bei Berufsfeuerwehren in kreisfreien Städten oft wesentlich höher als die angegebenen 10 Stunden im Laufe einer 24-h-Schicht. Bei kleineren kreisangehörigen Kommunen, die Träger von rettungsdienstlichen Aufgaben sind, kann dieser Richtwert eher eingehalten werden. Letztlich sieht das MAGS auf der Grundlage der Arbeitsschutzgesetze den Arbeitgeber in der Pflicht, geeignete Strukturen zu schaffen, um das Überschreiten der vorgegebenen Stundenzahl zu verhindern.

Das MAGS nimmt in der Frage auch zur Kenntnis, dass viele tarifl. Beschäftigte von sich aus den 24-h-Dienst favorisieren. Dies hat eine Vielzahl von Gründen. Es kommt häufig zu einer interessierten Selbstgefährdung der Beschäftigten durch den Verzicht auf Erholungspausen oder dem häufig freiwilligen Arbeiten in Nachschichten, um durch die Schichtzulagen ein höheres Gehalt zu bekommen. Diese Entwicklung wird von Seiten des Arbeitsschutzes kritisch gesehen, weil auch die Einwilligung der Beschäftigten die Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen nicht rechtfertigen kann und weil die negativen gesundheitlichen Folgen von regelmäßiger hoher Arbeitsbelastung im Schichtdienst erst in späteren Lebensjahren zu Tage treten. Nach Auffassung des MAGS ist diesem Punkt eine besondere Bedeutung beizumessen.

In diesem Zusammenhang ist auch folgender Aspekt zu betrachten. Tarifl. Beschäftigte erreichen das Renteneintrittsalter erst mit der Vollendung des 67. Lebensjahres. Somit müssen sie i.d.R. sieben Jahre länger arbeiten als fwt. Beamte oder bei früherem Ausscheiden Abschläge bei der Höhe der Rente in Kauf nehmen. Die Gestaltung von Arbeitsplätzen im Bereich Rettungsdienst für ältere und leistungseingeschränkte Mitarbeiter ist eine weitere Herausforderung. Diese Aspekte sind von den Arbeitgebern bei der Entscheidung, welche Schichtzeit angestrebt wird, auch mit in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

4.3 Gewerkschaft ver.di

Die Probleme der Dienstplangestaltung werden in der Fachgruppe Feuerwehr der Gewerkschaft ver.di intensiv diskutiert⁴⁵. Die Gewerkschaft stellt erst einmal grundsätzlich fest, dass die Durchführung von 12-h-Schichten eine dem TVöD-V entsprechende Dienstgestaltung darstellt. Diese tarifl. Regelung stellt ein hohes Gut dar, welches nicht ohne Weiteres aufgegeben werden darf. Die Einführung eines Dienstes mit längeren Arbeitszeiten verstößt gegen den Tarifvertrag. Aus Sicht der Gewerkschaft ver.di sind die im Gutachten von Prof. Dr. Kothe geäußerten Gründe in der Zusammenfassung treffend beschrieben. Prof. Dr. Kothe kommt zu dem Schluss, dass die Regelungen für den 12-h-Dienst im Anhang zum § 9 TVöD-V hinreichend bestimmt sind, im Gegensatz zu den Regelungen zur Höchstarbeitszeit in § 6 (4) ArbZG.

Nach Auffassung der Gewerkschaft ver.di darf das Maß der Inanspruchnahme in einer 12-h-Schicht 8 Stunden nicht überschreiten. Diese Zahl ergibt sich aus der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit nach dem ArbZG⁴⁶. Das Schreiben des MAGS sieht die Gewerkschaft kritisch. Das MAGS hätte aus ihrer Sicht eine klare Position im Sinne des Arbeitsschutzes vertreten müssen.

Die Gewerkschaft ver.di bekommt über ihre Vertrauensleute in den Feuerwehren zunehmend Rückmeldungen von Arbeitsüberlastungen von tarifl. Beschäftigten und fwt. Beamten im 24-h-Dienst. Diese erfolgen hauptsächlich von Feuerwehren im großstädtischen Bereich und Ballungsgebieten. Aus Sicht der Gewerkschaft ver.di ist dieser Umstand als Beleg dafür zu werten, dass die Inanspruchnahme häufig weit über den als zulässig definierten 10 Stunden liegt.

Ihren Personalräten empfiehlt die Gewerkschaft ein engmaschiges Controlling in die abzuschließenden Dienstvereinbarungen aufzunehmen. Die Ermittlung von Zeiten der Inanspruchnahme ist mit verschiedenen Mitteln durchzuführen. Die Einsatzzeiten und Einsatzzahlen der einzelnen Rettungsmittel und Besatzungen sind durch das Einsatzleitsystem festzuhalten. Des Weiteren sind wiederkehrende Arbeiten der Fahrzeugbesatzung in einer Dienstordnung zu beschreiben. Es ist festzulegen, welcher Arbeitnehmer die wiederkehrenden Arbeiten mit welchem Zeitumfang zu erledigen hat. Die regelmäßige Erhebung der Zeiten der Inanspruchnahme ist auf diesem Wege zu ermitteln. Diese wiederkehrenden Arbeiten umfassen alle Tätigkeiten, die zur ordnungsgemäßen Durchführung des Rettungsdienstes erforderlich sind. Eine solche Dienstordnung wird für den Bereich des abwehrenden Brandschutzes ebenfalls empfohlen.

Von Seiten der Gewerkschaft ver.di wird deutlich darauf hingewiesen, dass die Arbeitszeitregelungen aus dem TVöD-V nicht für den MANV Fall anzuwenden sind. Allerdings ist ein solcher Fall klar vom Regelrettungsdienst abzugrenzen.

4.4 komba Gewerkschaft NRW e.V.

Die Gewerkschaft komba ist die Fachgewerkschaft der Beschäftigten und Beamten im Bereich der Kommunen im Deutschen Beamtenbund⁴⁷.

⁴⁵ Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr. 12

⁴⁶ vgl. § 3 ArbZG

⁴⁷ Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr. 11

Sie favorisiert den 24-h-Dienst für tarifl. Beschäftigte im Rettungsdienst. Allerdings geschieht dies unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes. Die aktive Inanspruchnahme innerhalb eines 24-h-Dienstes darf 10 Stunden nicht überschreiten. Andernfalls sieht sie den Arbeitgeber in der Pflicht Maßnahmen einzuleiten, um die persönliche Belastung des einzelnen Mitarbeiters zu senken. Dies können zum Beispiel rollierende Alarmierungen von Rettungsmitteln sein. Bei der Ausgestaltung der vom MAGS geforderten Dienstvereinbarung zwischen dem Dienstherrn und dem Personalrat bietet die komba ihren Personalräten Formulierungshilfen an. Eine zusätzliche Einzelvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem tarifl. Beschäftigten wird als nicht notwendig angesehen.

Ein fester Bestandteil der Dienstvereinbarung muss aus Sicht der Gewerkschaft die Regelungen zum Controlling der persönlichen Inanspruchnahme sein. Die Auswertung von Einsatzzeiten der einzelnen Besetzungen ist eine Bemessungsgröße. Eine weitere sind die Rüstzeiten. In der Dienstvereinbarung ist daher die Festschreibung aller Tätigkeiten vorzunehmen, die zur Durchführung des Rettungsdienstes notwendig sind.

Die Gewerkschaft komba empfiehlt ihren Personalräten dringend, die Inanspruchnahme regelmäßig anhand der Funktionen auf den Rettungsmitteln zu kontrollieren bzw. ein Verfahren über ein regelmäßiges Berichtswesen in der Dienstvereinbarung zu vereinbaren.

Die Vorgaben des MAGS sind aus Sicht der komba ausreichend. Die Gefährdungsanalysen für die Tätigkeiten der Mitarbeiter im Rettungsdienst sind zu erstellen und regelmäßig fortzuschreiben. Darüber hinaus sind den tarifl. Beschäftigten Angebote zur Erhaltung der Gesundheit in verschiedener Form anzubieten. Dort wo es möglich ist, ist in der Dienstvereinbarung auch der Aspekt der altersentsprechenden Beschäftigung mit aufzunehmen. Die Gewerkschaft komba sieht insbesondere bei den Personalräten eine hohe Verantwortung bei der Gestaltung des 24-h-Dienstes für tarifl. Beschäftigte.

4.5 AGHF NRW

Die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der hauptamtlichen Feuerwachen NRW (AGHF) ist an den Städte- und Gemeindebund NRW angegliedert, stellt aber kein ordentliches Organ dessen dar. Sie vertritt die Interessen der Leitungen der hauptamtlichen Feuerwachen in NRW⁴⁸.

Die Thematik der Dienstplangestaltung ist ein stetes Thema innerhalb der AGHF. Unter den Mitgliedsfeuerwehren gibt es kein einheitliches Meinungsbild zu der Umsetzung des 24-h-Dienstes für tarifl. Beschäftigte. Einige hauptamtliche Feuerwachen führen den 12-h-Dienst durch und begründen dies mit der unklaren Rechtslage. Andere hauptamtlichen Wachen gestalten den 24-h-Dienst nach den Vorgaben des Schreibens des MAGS.

Aus Sicht der AGHF führt die unterschiedliche Dienstplangestaltung zu einer erheblichen Konkurrenzsituation zwischen den einzelnen Dienststellen. Diejenigen Dienststellen, die den 24-h-Dienst für tarifl. Beschäftigte ermöglichen, werden als Arbeitgeber häufig bevorzugt. Somit ist in den Regionen mit einer hohen Dichte an

⁴⁸ Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr. 14

hauptamtlichen Wachen der Druck sehr groß, den 24-h-Dienst für tarifl. Beschäftigte einzuführen bzw. beizubehalten.

Durch die AGHF gibt es keine Handlungsempfehlung in dieser Frage für ihre Mitglieder. Dies liegt in der sehr unterschiedlichen Struktur der einzelnen hauptamtlichen Wachen und deren rettungsdienstlichen Auslastung begründet. Sie ist vielmehr an einer einheitlichen und rechtssicheren Regelung dieser Frage durch das MAGS interessiert. Das Schreiben des MAGS wird nur bedingt als hilfreich angesehen. Die beiden zu einem widersprüchlichen Ergebnis kommenden Rechtsgutachten werfen mehr Fragen auf als sie Antworten geben. Allerdings begrüßt man von Seiten der AGHF, dass nun Rahmenparameter formuliert worden sind, unter denen das MAGS die Durchführung des 24-h-Dienst als möglich sieht. Es wird aber kritisch zur Kenntnis genommen, dass die Verpflichtung zur Dokumentation der Inanspruchnahme einseitig beim Arbeitgeber liegt. In der praktischen Umsetzung wird von Seiten der AGHF betont, dass die Gestaltung des Arbeitsschutzes eine Verpflichtung des Beschäftigten und des Arbeitgebers ist. Somit liegt auch eine Verpflichtung bei dem Beschäftigten, eine über die 10 Stunden hinausgehende Inanspruchnahme anzuzeigen.

Perspektivisch ist neben der Dienstplangestaltung auch der demographische Aspekt des Einsatzes von tarifl. Beschäftigten zu betrachten. Neben der längeren Lebensarbeitszeit der tarifl. Beschäftigten ist auch das Augenmerk auf die dauernde körperliche Belastung zu richten. Die Beschäftigung von Mitarbeitern, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im Rettungsdienst eingesetzt werden können, ist eine Herausforderung für viele Dienststellen. Dieser Frage wird sich die AGHF zukünftig widmen.

4.6 AGBF NRW, AK Rettungsdienst

Die Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF) ist ein sich selbst tragendes Organ im Deutschen Städtetag⁴⁹. Ziel der AGBF ist es, den Erfahrungsaustausch innerhalb der Berufsfeuerwehren sicherzustellen und einheitliche Empfehlungen und Grundsätze im Bereich des Feuerwehrwesens zu entwickeln⁵⁰. Um dieses Ziel umzusetzen, bildet die AGBF auf Bundes- und Landesebene Arbeitskreise zu den verschiedenen Themenbereichen des Feuerwehrwesens.

Der Vertreter der AGBF ist der Ansicht, dass die Situation in Bezug auf die Auslastung des Rettungsdienstes innerhalb der Berufsfeuerwehren sehr unterschiedlich ist. Daher gibt es von Seiten der AGBF keine abschließende Handlungsempfehlung an die Berufsfeuerwehren, wie in Fragen der Dienstzeitgestaltung zu verfahren ist. Die Berufsfeuerwehren sind gehalten sinnvolle Lösungen für die Aufgabenerledigung im Rettungsdienst anzustreben. Dabei sind neben den fremdbestimmten Aspekten, wie z.B. die Einsatzzeiten der Rettungsmittel, auch Gesichtspunkte der Arbeitsplatzgestaltung und Integration der Mitarbeiter auf den Wachen zu beachten. Letztgenannter Punkt gilt im besonderen Maße für die Dienststellen, die tarifl. Beschäftigte im Rettungsdienst einzusetzen, unabhängig von der Länge der jeweiligen Dienstschicht.

⁴⁹ Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr. 7

⁵⁰ vgl. Homepage der AGBF Bund

Die Berufsfeuerwehren berichten durchgängig von zusehends wachsenden Problemen bei der Akquise neuer Mitarbeiter. Dies betrifft sowohl den Bereich des abwehrenden Brandschutzes als auch den Bereich des Rettungsdienstes. Der Fachkräftemangel und der Mangel an geeigneten Bewerbern für die Ausbildung im Bereich Brandschutz und/oder Rettungsdienst stellt die Berufsfeuerwehren zusehends vor Probleme. Diesbezüglich sind Konzepte zu entwickeln, um die Vorzüge der Tätigkeiten in diesem Bereich der Gefahrenabwehr darzustellen. Ein erster Schritt stellt das Positionspapier des Deutschen Städtetags zur nachhaltigen Personalgewinnung für die Feuerwehren dar⁵¹. Die Angleichung der Dienstzeiten ist dabei ein Aspekt. Ein ungleich wichtigerer Aspekt ist die Steigerung der Wertschätzung der Tätigkeiten im Rettungsdienst. Es wird durch den Vertreter der AGBF kritisch angemerkt, dass gerade in dem Bereich der Einsatzbeamten dies nicht ausreichend der Fall ist. Die fehlende Attraktivität eines Arbeitgebers, aufgrund eines unattraktiven Dienstplanmodells, wird sehr schnell zu einem Standortnachteil. Somit wird die Integration der tarifl. Beschäftigten in den Wachalltag zusehends wichtiger.

Die Gestaltung der Rahmenbedingungen durch den Rettungsdienst-Bedarfsplan ist eine weitere Stellschraube bei der Gestaltung von Dienstplänen. Durch einen offenen und konstruktiven Dialog mit den Vertretern der Krankenkassen ist auf die besondere Situation der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse bei Feuerwehren hinzuweisen. Letztlich sind die Kostenträger nicht für die Ausgestaltung der Dienstpläne verantwortlich. Es ist aber auch in deren Interesse, dass ein Träger rettungsdienstlicher Aufgaben diese auch in einer adäquaten Form erfüllt.

4.7 Zusammenfassung der Interviews mit Vertretern hauptamtlicher Feuerwehren und Berufsfeuerwehren

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviews mit den verschiedenen Feuerwehren zusammengefasst⁵². Der Interviewbogen ist als Anlage 1 beigefügt. Die Mitschriften der Gespräche liegen beim Verfasser.

Bei allen befragten Feuerwehren werden oder wurden tarifl. Beschäftigte im Rettungsdienst eingesetzt. Dies erfolgt teilweise schon über viele Jahre. Der zeitliche Einsatz der Rettungsmittel ist an den einzelnen Standorten recht unterschiedlich und letztlich von den jeweiligen Rettungsdienst-Bedarfsplänen abhängig. Einige Standorte versuchen in der Dienstplanung die tarifl. Beschäftigten in gemischten Teams mit fwt. Beamten auf den Rettungsmitteln einzusetzen. Andere Feuerwehren gehen den umgekehrten Weg und besetzen Rettungsmittel entweder nur mit tarifl. Beschäftigten oder mit fwt. Beamten. Die Bildung von gemischten Besetzungen erfolgt an diesen Standorten in Ausnahmefällen.

Die Mehrzahl der Standorte setzt tarifl. Beschäftigte im 24-h-Dienst ein. Dies geschieht auf Grundlage der im Schreiben des MAGS formulierten Rahmenbedingungen. Sie kommen mit der Einführung des 24-h-Dienstes dem Wunsch der tarifl. Beschäftigten nach, den gleichen Dienstplan wie die fwt. Beamten zu haben.

Es wurde in den Gesprächen deutlich, dass trotz der Aussagen des MAGS eine große Unsicherheit bei der Umsetzung der jeweiligen 24-h-Dienstplanmodelle besteht. Fast alle Interviewpartner stimmen darüber ein, dass durch dieses Schreiben

⁵¹ Positionspapier des Deutschen Städtetages: Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehr

⁵² Gesprächspartner siehe Anlage 2 lfd. Nr. 3,5,6,8,9,10,13,14,15,16,17

für sie letztlich keine Rechtssicherheit besteht. Dies liegt u.a. darin begründet, dass es zum jetzigen Zeitpunkt kein höchstrichterliches Urteil in dieser Frage vom Bundesarbeitsgericht in Erfurt gibt.

Der Einsatz von tarifl. Beschäftigten auf Rettungsmitteln mit einer Dienstzeit von bis zu 12-h birgt aus Sicht der Befragten keine arbeitsrechtlichen Probleme.

Die Feuerwehren, die von einem 24-h-Dienst für tarifl. Beschäftigte auf ein anderes Dienstmodell gewechselt sind, mussten eine Abwanderung von tarifl. Beschäftigten in Kauf nehmen. Im Berufsfeld des Rettungsdienstes ist eine hohe Bereitschaft der nichtärztlichen Mitarbeiter festzustellen, den Arbeitsplatz zu wechseln. Daher hat sich die Möglichkeit für den tarifl. Beschäftigten 24-h-Dienst zu leisten, zu einem Standortvorteil von Dienststellen entwickelt.

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle wurden auch als Ursache für interne Konflikte benannt. Dem Frust der tarifl. Beschäftigten stand eine gewisse Schadensfreude der fwt. Beamten gegenüber, das vermeintlich bessere Dienstplanmodell zu haben. Diese Gemengelage führte an vielen Dienststellen zu innerbetrieblichen Konflikten. Der notwendigen Integration der tarifl. Beschäftigten in die Wachabteilung wurde kein Vorschub geleistet. Die Tätigkeiten in der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr sind von einem hohen Maß von Teamfähigkeit und Kollegialität geprägt. Eine negative Grundstimmung im Kreis der Kollegen ist dem in einem besonderen Maß abträglich.

Die Regelungen der Arbeitszeit der tarifl. Beschäftigten ist in den verschiedenen Dienststellen sehr unterschiedlich. Eine Vielzahl von Feuerwehren führen die tarifl. Beschäftigten in einer 39-Stunden-Woche und regeln das Controlling der Stunden über Quartals- und/oder Jahresarbeitszeit-Konten. Die Tätigkeiten im Rettungsdienst enthalten Bereitschaftszeitanteile. Entsprechend dem § 9 TVÖD-V werden diese Zeiten faktorisiert und fließen zu 50% in die Berechnung der Arbeitszeit ein. Diese Regelung aus dem TVÖD-V wird von tarifl. Beschäftigten als ungerecht gegenüber den Arbeitszeit-Regelungen für die fwt. Beamten empfunden.

Der Bedarf an altersgerechten Arbeitsplätzen und Tätigkeitsfeldern entsteht bei den Feuerwehren, die schon über einen langen Zeitraum tarifl. Beschäftigte im Rettungsdienst haben. Einige Dienststellen bieten ihren Mitarbeitern Fortbildungen in anderen Bereichen der Verwaltung an. Dies ist in der Regel die Teilnahme am Angestellten-Lehrgang 1. Nach erfolgreicher Teilnahme können die tarifl. Beschäftigten dann in die allgemeine Verwaltung wechseln. Andere Feuerwehren versuchen Arbeitsplätze für lebensältere tarifl. Beschäftigte im Bereich des Rettungsdienstes zu schaffen. Dies sind häufig Tätigkeiten im Bereich der Logistik, der Desinfektion und der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitern. Diese Maßnahmen haben eine indirekte Auswirkung auf die Dienstplangestaltung, da der Einsatz dieser Kollegen im operativen Geschäft verringert wird oder in Gänze nicht mehr stattfindet.

Bei den Feuerwehren im großstädtischen Bereich und in Ballungsgebieten ist ein Trend auszumachen, den Rettungsdienst wieder komplett in den Bereich der fwt. Beamten zurückzuführen. Dies wird mit der v.g. unklaren Rechtslage und der Inanspruchnahme der Rettungsdienstbesatzungen begründet. Durch den Einsatz von fwt. Beamten ergibt sich bei der täglichen Dienstplangestaltung mehr Freiraum für die Dienststellen. Die Instrumente der personalverantwortlichen Führungskräfte, einer übermäßigen Inanspruchnahme des einzelnen Beamten entgegen zu wirken,

sind vielfältiger. So gibt es regelmäßige Funktionswechsel von Besatzungen zwischen dem abwehrenden Brandschutz und dem Rettungsdienst innerhalb einer Dienstschicht. Diese Möglichkeit ist bei dem Einsatz von tarifl. Beschäftigten nicht gegeben. Als einen weiteren Grund für die Abkehr von tarifl. Beschäftigten wird das bereits beschriebene Themenfeld der demographischen Entwicklung der Beschäftigten benannt. So sind die Verwendungsmöglichkeiten von fwt. Beamten, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr im Einsatzdienst eingesetzt werden können, größer. Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen im Bereich von Werkstätten, dem Bereich des vorbeugenden Brandschutzes und sonstigen feuerwehrspezifischen Tätigkeiten, können für diese fwt. Beamten Arbeitsplätze unter dem Dach der Feuerwehr geschaffen werden. Mögliche Probleme bei der Dienstplangestaltung in Bezug auf verschiedene Beschäftigungsverhältnisse werden somit umgangen.

All diese Gespräche waren durchweg von Offenheit und Vertrauen geprägt. Dies ist mit der ausdrücklichen Bitte verbunden, die gegebenen Informationen vertraulich zu behandeln, da die Thematik nach wie vor eine gehörige Brisanz besitzt und eine abschließende höchstrichterliche Bewertung der Arbeitszeit der tarifl. Beschäftigten im Rettungsdienst im 24-h-Dienst aussteht.

4.8 VdF NRW

Der Verband der Feuerwehren in NRW e.V. wurde zweimal um eine Stellungnahme zu der Thematik gebeten. Leider blieb jegliche Reaktion von Seiten des VdF NRW aus.

5 Problemdarstellung und Entwicklung von Lösungsansätzen

Im folgenden Kapitel werden die genannten Probleme zusammengefasst und Lösungsansätze entwickelt.

5.1 Zusammenfassung der Probleme

Auf Grundlage der geführten Interviews haben sich folgende drei Punkte als schwerwiegendste Probleme bei der Dienstplangestaltung herausgestellt:

- Unterschiedliche Anrechnung der Zeiten der Inanspruchnahme von tarifl. Beschäftigten und Beamten.
- Integration der tarifl. Beschäftigten in den Wachbetrieb und Entstehung von sozialen Konflikten.
- Erstellen eines Dienstplanmodells, bedingt durch die Unsicherheit über die Rechtmäßigkeit des 24-Stunden-Dienstes für tarifl. Beschäftigte.

5.2 Unterschiedliche Anrechnung der Zeiten der Inanspruchnahme von tarifl. Beschäftigten und Beamten

Die unterschiedliche Bewertung der Arbeitszeit ergibt sich aus den Regelungen des § 9 TVÖD-V⁵³. Zur Verdeutlichung betrachten wir einen 12-h-Dienst auf einem Rettungsmittel mit einer gemischten Besatzung. Das Rettungsmittel ist von Montag bis

⁵³ vgl. TVÖD-V § 9

Freitag mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage besetzt. Für den tarifl. Beschäftigten ist ein Bereitschaftszeit-Anteil von 31%, als gemittelter Wert aus der ständigen Rechtsprechung⁵⁴ festgelegt. Die Schichtzeit von 12 Stunden gliedert sich für den tarifl. Beschäftigten in einen Anteil der Inanspruchnahme von 8,28 Stunden und einen Bereitschaftszeitanteil von 3,72 Stunden. Nach den Festlegungen aus dem § 9 TVöD-V. werden die 3,72 Stunden zur Hälfte auf die Vollarbeitszeit angerechnet (=1,86 Stunden). Daraus ergibt sich für den tarifl. Beschäftigten eine Arbeitszeit von 10,14 Stunden an dem Tag.

Der fwt. Beamte hat einen Bereitschaftsanteil von 19 Stunden bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden⁵⁵. Das ergibt einen Bereitschaftsdienstanteil von 23,75 Minuten pro Stunde. Die Schichtzeit von 12 Stunden gliedert sich in einen Anteil der Inanspruchnahme von 7,25 Stunden und einem Anteil an Bereitschaftsdienst von 4,75 Stunden. Eine Faktorisierung der Bereitschaftszeit ergibt sich aus der AZVOFeu nicht.

Beide Kollegen haben eine Anwesenheitszeit von zwölf Stunden. Die Arbeitszeit des Beamten fließt mit zwölf Stunden und die des tarifl. Beschäftigten mit 10,14 Stunden auf das jeweilige Arbeitszeitkonto ein. Innerhalb der Schicht haben beide unterschiedliche Zeiten der Inanspruchnahme (8,28 vs. 7,25 Stunden). Dieses Problem ist letztlich durch eine Änderung des § 9 TVÖD-V oder Änderung des § 2 Abs. 2 AZVOFeu zu lösen.

5.3 Integration der tarifl. Beschäftigten in den Wachbetrieb, Entstehung von sozialen Problemen

In den Interviews mit den Vertretern der AGBF, AGHF und den Feuerwehren wurde ein Akzeptanzproblem zwischen den tarifl. Beschäftigten und den fwt. Beamten beschrieben. Die Bedeutung des Rettungsdienstes als erstes Glied in der Rettungskette zur Versorgung und Behandlung von Patienten hat sich gewandelt. Neben dem zeitlich eiligen Transport des Verunfallten oder Erkrankten in ein geeignetes Krankenhaus, steht die erste Erhebung eines Befundes und darauf begründet die Einleitung der ersten therapeutischen Maßnahmen im Vordergrund des Handelns im Rettungsdienst. Durch die Ermächtigung zur eigenverantwortlichen Durchführung von heilkundlichen Maßnahmen⁵⁶, sind die Anforderungen an die Berufsausübung gestiegen.

Daher stehen die Tätigkeiten des Notfallsanitäters den Tätigkeiten im abwehrenden Brandschutz und der techn. Hilfeleistung in nichts nach. Despektierliche Äußerungen von fwt. Beamten über tarifl. Beschäftigte sind zutiefst unkollegial und demotivierend. Jeder Mensch hat das Anrecht auf einen wertschätzenden Umgang mit seiner Person. Die Gleichbehandlung beider Gruppen bei der Dienstplanung ist ein wichtiger Punkt zur Integration der Mitarbeiter in den Wachbetrieb. Wenn, wie in Einzelfällen vorgekommen, verantwortliche Personalplaner die tarifl. Beschäftigten als bloße Planungsmasse sehen, um einen Dienstplan zu füllen, ist der Weg zur inneren und äußeren Kündigung nicht mehr weit. Von beiden Arbeitnehmern ist zu

⁵⁴ siehe Rechtsgutachten RA Dr. Nebeling S. 5

⁵⁵ vgl. § 2 AZVOFeu

⁵⁶ vgl. § 2a NotSanG

erwarten, dass sie durch ihr tägliches berufliches Handeln zu einem wertschätzenden Umgang innerhalb einer Wachmannschaft beitragen. Ein wie auch immer gearteter Standesdünkel ist absolut fehl am Platz. Letztlich verfolgen beide Gruppen das Ziel, Menschen in Notlagen in kurzer Zeit ein Höchstmaß an Hilfe zukommen zu lassen. Diese Tätigkeit ist als Teamarbeit angelegt und als solche am besten zu erledigen.

5.4 Erstellen eines Dienstplanmodells bedingt durch die Unsicherheit über die Rechtmäßigkeit des 24-Stunden-Dienstes für tarifl. Beschäftigte

Im Rahmen der Erstellung der Facharbeit, stellte sich dieser Punkt als das größte Problem heraus. Die Betrachtungen zu dieser Thematik sind im Kapitel 4 ausführlich beschrieben. Die folgenden Lösungsansätze stellen keine rechtlich sichere Handlungsempfehlung zur Erstellung eines Dienstplanes dar. Eine rechtlich beständige Lösung ist nur durch die Tarifparteien herbeizuführen. Unbeschadet dessen werden Lösungsansätze benannt, unter denen die Dienstplangestaltung von tarifl. Beschäftigten und fwt. Beamten im Rettungsdienst ermöglicht werden kann. Diese Lösungsansätze sind für jegliche tägliche Dienstzeit auf einem Rettungsmittel anwendbar. Grundsätzlich muss den Personalverantwortlichen bei den Feuerwehren deutlich sein, dass sie in einem Wettbewerb um gute Mitarbeiter stehen. Dies gilt für alle Tätigkeitsfelder und Laufbahnguppen in einer Feuerwehr. Die monetären Aspekte sind in der Regel durch die einzelnen Dienstherren nicht zu beeinflussen. Die Begriffe der Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Berufsleben heutzutage anders bewertet als vor 20 Jahren. Der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung oder der Wahrnehmung eines Sabbatjahres sind heute in den Dienstplänen und Bemessung des Personalfaktors zu berücksichtigen. Die Möglichkeit einen Dienstplan zu haben, der den persönlichen Anliegen angemessen ist, gehört ebenfalls dazu.

Auf der anderen Seite steht die Verpflichtung der Dienststelle, die ihr übertragenen Aufgaben wirtschaftlich und vollumfänglich zu erledigen. Dieses ist ein grundsätzliches Spannungsfeld, in dem sich die Arbeitnehmer und die Leitungen von Dienststellen bewegen. Haben die Leitungen von Feuerwehren auf solche Ansinnen keine oder unbefriedigende Antworten, verlieren solche Dienststellen schnell an Attraktivität. An dieser Stelle ist auf das Positionspapier des Deutschen Städtetags zur nachhaltigen Personalgewinnung für die Feuerwehren verwiesen⁵⁷.

5.4.1 Schritte zur Gestaltung eines Dienstplanmodells

Wie bereits beschrieben, sind die Einsatzzeiten von Rettungsmitteln maßgeblich von den Vorgaben des Rettungsdienst-Bedarfsplans abhängig. Da die Erstellung des Rettungsdienst-Bedarfsplans nicht immer im unmittelbaren Zuständigkeitsbereich der Träger von rettungsdienstlichen Aufgaben liegt, ist dieser Prozess sehr umfänglich. Die Erfahrung zeigt, dass es den Einsatz einiger Ressourcen bedarf, um in einem Verhandlungsergebnis mit den Kostenträgern einen darstellbaren Einsatzplan der Rettungsmittel zu vereinbaren. Da der Rettungsdienst-Bedarfsplan

⁵⁷ Positionspapier des Deutschen Städtetages: Nachhaltige Personalgewinnung für die Feuerwehr

eine politische Willensentscheidung des Kreises / der kreisfreien Stadt darstellt, sind die Erwartungen der politischen Gremien ebenfalls zu berücksichtigen.

Im ersten Schritt zur Erstellung eines Dienstplanmodells sind die Tätigkeiten und damit die Zeiten der Inanspruchnahme grundsätzlich zu betrachten. Es ist zwischen der geplanten und der nicht zu planenden Inanspruchnahme zu unterscheiden. Die nicht zu planende Inanspruchnahme ist die Zeit der Einsätze des Rettungsmittels. Der Zeitanteil für die Dokumentation des Einsatzes ist dort mit einzuberechnen. Diese Zeiten sind aus den Auswertungs-Programmen der Leitstellensysteme zu ermitteln. Die planbare Inanspruchnahme sind die wiederkehrenden Tätigkeiten, die zur Durchführung des Rettungsdienstes notwendig sind.

Folgende Tätigkeiten und Zeiten sind in solch einer Übersicht aufzunehmen: Hierbei ist zwischen den täglichen und den wöchentlichen Tätigkeiten zu unterscheiden.

- Fahrzeug- und Funktionsübernahme zum Schichtbeginn vom abzulösenden Mitarbeiter
- Fahrzeug- und Funktionsabgabe zum Schichtende an den ablösenden Mitarbeiter
- Durchführung der Desinfektion und Fahrzeugreinigung nach den Vorgaben des Hygiene- und Reinigungsplans
- Zeiten für Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit eines Rettungsmittels nach einem Einsatz
- Zeiten zur Durchführung des Qualitätsmanagements
- Teilnahme an pflichtigen Fortbildungen und Unterweisungen
- Teilnahme an Maßnahme zur Erweiterung der Handlungskompetenz
- Zeiten für Mitarbeiter- und Teamgespräche (Personalführung)
- Zeiten für Aktivitäten unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes und Aufrechterhaltung der Arbeitskraft

Die Aufzählung ist nicht abschließend und den örtlichen Gegebenheiten anzupassen. Die Zeitwerte sind über Prozessbeschreibungen der jeweiligen Tätigkeiten zu ermitteln und regelmäßig an den tatsächlichen Aufwand anzupassen. Der Aufgabenkatalog und die ermittelten Zeitwerte sind in einer Dienstvereinbarung festzulegen und unterliegen einem regelmäßigen Berichtswesen. Dabei ist zu beachten, dass es bei den geplanten Inanspruchnahmen variable und feste Zeitansätze gibt. Weiterhin ist in der Dienstvereinbarung das Höchstmaß der Inanspruchnahme für den tarifl. Beschäftigten zu definieren. Als Richtwerte für diese Festlegung kann die Aussage aus dem Schreiben des MAGS oder die Anteilswerte aus der ständigen Rechtsprechung herangezogen werden. Diese Festlegung ist von dem jeweiligen Einsatzaufkommen des Rettungsdienstes abhängig.

Im zweiten Schritt ist festzulegen, wann und von wem die Tätigkeiten erledigt werden. Es ergibt Sinn, die jeweiligen Tätigkeiten mit einer Funktion auf einem Rettungsmittel zu verknüpfen. Auf diesem Wege können verschiedenen Funktionen innerhalb einer Wachschicht verschiedene Zeiten der Inanspruchnahme zugeordnet werden. Dabei sind dann auch geteilte wechselnde Besetzungen innerhalb der Einsatzzeit eines Rettungsmittels einzuplanen. Das Gros der Tätigkeiten ist in den hellen Tagesstunden zu erledigen. Werden Arbeitnehmer eingesetzt, die ein Rettungsmittel ausschließlich während der Nachtstunden besetzen, haben auch diese Zeiten der Inanspruchnahme zur Erledigung von Aufgaben aus dem Tätigkeitskatalog. Es

muss aber darauf geachtet werden, dass die zu erledigenden Arbeiten den besonderen Anforderungen der Nacharbeit und dem Bio-Rhythmus der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Durch diese, sicherlich nicht populäre Festlegung, kann man möglichen Gedankenspielen von außerhalb der Feuerwehr stehenden Dritten zur Arbeitszeitoptimierung begegnen.

Im dritten Schritt sind Verfahren zur Vermeidung der übermäßigen Inanspruchnahme zu vereinbaren. Hier haben sich die rollierende Alarmierung der Rettungswagen von der Wache aus bewährt. Das rollierende System kommt, wenn auch nur in einem gewissen Umfang, dem Tausch der Besatzungen gleich. Allerdings bedeutet dies nicht, dass das dem Einsatzort am nächsten befindlichen Fahrzeug den Einsatzauftrag nicht übernimmt (nächste Fahrzeug-Strategie)

Für die Funktionen auf arztbesetzten Rettungsmitteln (NEF) sind ebenfalls Verfahren zur Vermeidung der übermäßigen Inanspruchnahme zu beschreiben. Dies kann ein Tausch mit einer Funktion auf einem anderen Rettungsmittel mit einer geringeren Einsatzfrequenz während einer Schicht sein. Die jeweiligen Verfahren müssen den örtlichen Gegebenheiten angepasst sein. Es darf dabei kein „Denkverbot“ für die Suche nach möglichen Verfahren geben. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass der tarifl. Beschäftigte nicht innerhalb einer Schicht auf eine weniger frequentierte Brandschutz-Funktion tauschen kann. Für die Besatzungen von KTW sind vergleichbare Lösungen zu erarbeiten.

In diesem Schritt ist weiterhin das Verfahren bei einer akuten Überlastung einer oder mehrerer Funktionen festzulegen. Die temporäre Abmeldung eines Rettungsmittels kann eine Lösung sein. Eine außerplanmäßige Übernahme einer Funktion auf einem Rettungsmittel innerhalb einer Dienstschicht durch einen fwt. Beamten ist ebenfalls möglich. Dabei ist zu beachten, dass dies in der Regel mit der personellen Reduzierung des Lösch- und/oder Rüstzugs einhergeht.

Das beschriebene Verfahren ist aufwendig, hat aber neben den Aspekten des Arbeitsschutzes einen weiteren Mehrwert. Die Dienststelle erhält eine Übersicht über die Aufgaben und deren Erledigung für die Kosten- und Leistungsrechnung im Rettungsdienst. Das wiederum stellt eine nachvollziehbare Grundlage für die Kalkulation der Rettungsdienstgebühren dar. Weiterhin bildet solch eine Prozessbeschreibung die Grundlage für die Bemessung von Personalbedarfen und den Inhalt von Stellenbeschreibungen.

Neben den Aspekten der Arbeitszeit sind die Erstellung und Fortschreibung einer Gefährdungsbeurteilung zwingender Bestandteil einer Dienstvereinbarung. In dieser Gefährdungsbeurteilung sind Gesichtspunkte der Arbeitszeit und Arbeitsabläufe und deren Zusammenwirken besonders zu beschreiben⁵⁸.

Die Mitwirkung des Personalrats bei der Erstellung eines Dienstplans ergibt sich aus dem Mitbestimmungsverfahren nach dem LPVG⁵⁹.

5.4.2 Einplanung von tarifl. Beschäftigten in ein Schichtsystem

Bei dem überwiegenden Teil der Feuerwehren wird der 24-h-Dienst in einem Dreischicht-System durchgeführt. Der Wechsel zwischen den Frei- und Dienstschichten kann dabei variieren. Letztlich sind die Vorgaben der AZVOFeu einzuhalten. Die

⁵⁸ Vgl. § 5 (3) Punkt 4 ArbSchG

⁵⁹ Vgl. § 72 (4) Punkt 1 LPVG

fehlende Integration der tarifl. Beschäftigten in das Wachschichtsystem wurde in Gesprächen mit den Vertretern der Feuerwehren als ein Problem benannt. Dies korrespondiert mit dem Wunsch bzw. der Absicht tarifl. Beschäftigte im 24-h-Dienst einzusetzen.

Im Folgenden wird beispielhaft aufgezeigt, wie der einzelne tarifl. Beschäftigte in einer Dienstschicht geführt werden kann, auch wenn er nicht im klassischen 24-h-Dienst eingesetzt wird. Grundlage dieser Betrachtung sind die Schritte aus dem Kapitel 5.4.1

Betrachtet man die gesamten zu besetzenden Rettungsmittel als einen Pool, entstehen Möglichkeiten einer flexiblen Dienstplangestaltung. Durch die Erstellung von angepassten Besetzungsplänen für einzelne Funktionen auf den Rettungsmitteln kann man eine Anbindung der tarifl. Beschäftigten an eine Wachabteilung erreichen. Dem Ersteller des Dienstplans müssen dafür folgende Parameter vorliegen:

- Einsatzzeit des Rettungsmittels nach dem Rettungsdienst-Bedarfsplan und damit verbunden die Funktion auf dem Rettungsmittel
- Festlegung der Zeiten der Inanspruchnahme für die einzelne Funktion
- geforderte Qualifikation für das jeweilige Rettungsmittel
- Hinweis zur Arbeitszeit des Mitarbeiters (Teilzeit / Vollzeit etc.)

Nun kann der Ersteller des Dienstplanes anhand dieser Parameter die tarifl. Beschäftigten so auf den Rettungsmitteln einsetzen, dass eine Anbindung an eine Wachabteilung entsteht. Sollte es dem tarifl. Beschäftigten durch die alleinige Besetzung der Rettungsmittel nicht möglich sein die vereinbarte Arbeitszeit von 39 Stunden zu erreichen, kann durch das „Einschieben“ von zusätzlichen Arbeitstagen das Stundensoll erreicht werden. Die Abrechnung der Stunden der tarifl. Beschäftigten erfolgt über ein Arbeitszeitkonto, welches mindestens ein Quartal abdeckt. Die Einberechnung der pflichtigen Fortbildung und weiterer Tätigkeitsanteile ist somit einfacher möglich.

Diese Überlegungen unterliegen den gleichen Planungsunsicherheiten, wie alle Dienstpläne. Mit der Einführung einer Funktion, die bei kurzfristigen Personalausfall zu Beginn einer Dienstschicht, alarmiert wird, kann dem begegnet werden. Deren arbeitszeitlichen Festlegungen sind in der Dienstvereinbarung ebenfalls festzuschreiben.

Über das beschriebene Verfahren kann eine transparente Nachverfolgung der Funktionsvergaben an die Beschäftigten erfolgen. Es empfiehlt sich das Verfahren auch dann einzusetzen, wenn die Anbindung an eine Wachmannschaft nicht erforderlich ist.

Dieses Dienstzeitmodell ist in der Vorbereitung sehr aufwendig. Sind die Rahmenparameter einmal beschrieben und über das beschriebene Berichtswesen regelmäßige Zeiten der Inanspruchnahme festgesetzt, kann die Planung mit technischen Hilfsmitteln durchgeführt werden.

5.4.3 Einführung des 24-h-Dienstes / Abweichung vom Tarifvertrag

Fordern oder fördern Arbeitgeber und/oder tariflich Beschäftigte den 24-h-Dienst, müssen sich alle Beteiligten darüber im Klaren sein, dass dies mit dem TVöD-V nicht vereinbar ist. Ein Tarifvertrag ist ein für alle Verhandlungspartner bindendes

Vertragswerk. Dieses Vertragswerk beschreibt den Handlungsspielraum und die Handlungsgrenzen der Tarifparteien. Da die Regelungen eines Tarifvertrages einer ständigen Rechtsprechung unterliegen, sind die entsprechenden Kommentierungen und Auslegungen in der täglichen Anwendung ebenfalls zu betrachten.

Die Abweichung von dem Tarifvertrag durch den Arbeitgeber und/oder die Bereitschaft auf den Verzicht der Anwendung durch den Arbeitnehmer ist eine schwerwiegende Entscheidung. An dieser Stelle wird auf die Ausführung des MAGS verwiesen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen das Für und Wider sehr vernünftig abwägen. Es muss grundsätzlich die Überlegung angestellt werden, ob die örtlichen Einsatzzahlen einem 24-h-Dienst oder einem anderen Dienstzeitmodell zuträglicher sind. In einem gemeinsamen Prozess mit den Mitarbeitern ist die Frage zu erläutern, welcher Dienst den Aspekten des Arbeitsschutzes des einzelnen Mitarbeiters am nächsten kommt.

In diesem Entscheidungsprozess ist es wichtig, dass die Regelungen aus einer Dienstvereinbarung, die den Themenbereich der Inanspruchnahme betreffen, präzise und umfänglich formuliert sind.

Die vorgenannten Lösungsansätze sind in enger Zusammenarbeit mit der personalverantwortlichen Stelle innerhalb Stadt / Gemeinde zu führen. Letztlich sind die Vertragspartner einer Dienstvereinbarung der Bürgermeister / Oberbürgermeister in seiner Funktion als Dienstherr und der Personalrat.

6 Resümee

Die Verbindung der verschiedenen Arbeitszeitregelungen der tarifl. Beschäftigten und der fwt. Beamten ist schwierig und für die einzelne Dienststelle in bestimmten Punkten nicht erreichbar. Es ergibt aber Sinn, den Versuch zu unternehmen, eine Anpassung in den Dienstplänen anzustreben.

Die Erstellung oder Fortschreibung eines Prozessregisters für alle Tätigkeiten bei einer Feuerwehr, ist empfehlenswert bzw. vielerorts vorhanden. In Zeiten zusehends knapper werdender finanzieller Spielräume der Kommunen, ist eine fundierte und nachvollziehbare Datenbasis bei jedweder Verhandlung von großem Vorteil. Dies gilt sowohl für den Bereich des Rettungsdienst-Bedarfsplans als auch für Budgetverhandlungen im Zuge der Aufstellung von Haushaltsplänen. Der Rettungsdienst-Teil des Prozessregisters kann dann mit der zusätzlichen Zeitkomponente der Inanspruchnahme verknüpft werden.

Die Erstellung des Prozessregister kann mit den Arbeitnehmern gestaltet werden. Es gehört zur allgemeinen Lebenserfahrung, dass die Einbindung von Arbeitnehmern ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung ist. Entscheidungen, die nicht transparent und nachvollziehbar sind, werden von den Arbeitnehmern zwar umgesetzt, aber eine Einsicht in die Notwendigkeit der Maßnahme fehlt. Dies kann, in ungünstigen Fällen und bei Häufung, zu schwerwiegenden Konflikten innerhalb einer Feuerwehr auf allen Ebenen führen.

Wie bereits ausgeführt, ist durch das neue Berufsbild des Notfallsanitäters der Tätigkeitsbereich Rettungsdienst aufgewertet worden. Aufgrund der demographischen Entwicklung werden zukünftig mehr Menschen in den Heil- und Pflegeberufen und somit auch im Rettungsdienst benötigt. Koppelt man die Tätigkeit im Rettungsdienst

ausschließlich an die fwt. Beamten, verschließt man denjenigen Menschen diesen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die aufgrund der rechtlichen Vorgaben nicht in ein Beamtenverhältnis treten können. Das Werben um Nachwuchs für das Berufsbild des Feuerwehrmanns bedingt auch, dass, wenn die Feuerwehren weiterhin im Rettungsdienst mitwirken möchten, sie den tarifl. beschäftigten Notfallsanitäter bei den Feuerwehren fordern und fördern.

Stellen die tarifl. Beschäftigten im Rettungsdienst eine große Gruppe innerhalb der Gewerkschaften dar, so ist über diesen Weg die Diskussion über die tarifpolitische Frage des 24-h-Dienstes anzuregen. Letztlich ist auch ein Tarifvertrag ein sich ständig fortentwickelndes Werk, welches auf neue Situationen und Umstände in der Arbeitswelt reagieren muss.

Ein weiteres Argument für diese Verfahren ergibt sich aus dem Arbeitsschutz. Die tägliche Erfahrung im Feuerwehrdienst zeigt, dass Aspekte des Arbeitsschutzes von der einzelnen Einsatzkraft sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Die Erkenntnis, dass der Arbeitsschutz die eigene Gesundheit schützt, fehlt manchmal. Die interessierte Selbstgefährdung des Arbeitnehmers stellt ein großes Problem dar. Bei vielen Arbeitnehmern ist ein Bewusstsein für die Gefahren, denen man mit technischen Lösungen begegnen kann, vorhanden. Für die Einsicht, dass stetige Arbeitsüberlastung ein gesundheitliches Risiko darstellen, dessen Folgen erst zu einem späteren Zeitpunkt zum Vorschein treten, muss dagegen manchmal nachdrücklich geworben werden.

Eine universelle Lösung der Probleme bei der Dienstplangestaltung im Rettungsdienst wird es nicht geben. Dafür sind die Rahmenbedingungen bei den Trägernrettungsdienstlicher Aufgaben zu verschieden. Es obliegt daher jedem Träger vonrettungsdienstlichen Aufgaben, eine für ihn passende Lösung zu finden.

III Anhang

Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Vorlage Interviewbogen	VI
Anlage 2	Verzeichnis der Gesprächspartner	VII
Anlage 3	Auszug Schreiben des MAGS AknZ III A 2 8317 v.22.12.2020	VIII
Anlage 4	Auszug Rechtsgutachten RA Prof. Dr. Wolfhard Kohte	X
Anlage 5	Auszug Rechtsgutachten RA Dr. Martin Nebeling	XII

Hinweis: Die Anlage 3 bis 6 sind auszugsweise abgedruckt. Die vollständigen Schreiben und Rechtsgutachten liegen dem Verfasser vor und befinden sich in der elektronischen Version der Arbeit .

Anlage 1

Vorlage Interviewbogen für die strukturierten Telefoninterviews

Interviewpartner:
Name:
Funktion
Dienststelle
Datum und Uhrzeit
Ist die Kommune Mitglied im VKA?
Wenn, finden die Regelungen des TVöD V Anwendung?
Die Beschäftigten sind:
a) ausschließlich Mitarbeiter im RD und bei der Kommune beschäftigt.
b) tariflich beschäftigte Feuerwehrleute
c) Mitarbeiter eines dritten Arbeitgebers, der über privatrechtliche Vereinbarungen in RD mitwirkt.
Wie viele Funktionen im Regelrettungsdienst werden durch Tarifbeschäftigte und wie viele durch Beamte besetzt?
Welche Aufgabe nach § 1(1) RettG NRW nehmen die Tarifbeschäftigte wahr?
Findet eine gemeinsame Besetzung von Rettungswagen durch Beamte und Tarifbeschäftigte statt?
In welchen Schichtmodellen werden diese Besetzungen vorgenommen?
8 Std.
12 Std.
24 Std.
andere Modelle
Wie ist die Arbeitszeit / Dienstzeit der Besetzungen geregelt?
Überwiegende Qualifikationen der Mitarbeiter im RD?
Tarifbeschäftigte
Beamte
Wie ist die tatsächliche tägliche und die wöchentliche Arbeitszeit festgelegt?
a) für Tarifbeschäftigte
b) für Beamte
Welche Arten von Stundenkonten werden geführt?
Wie hoch ist der Personalfaktor für Beamte und Tarifbeschäftigte angesetzt?

Hinweis: Die Abkürzung RD bezieht sich auf Tätigkeit in der Notfallrettung und dem (qualifizierten) Krankentransport im Sinne § 1 (1) RettG NRW.

Anlage 2 Verzeichnis Gesprächspartner

Lfd. Nr.	Name	Funktion / Dienststelle / Organisation /	Datum des Gesprächs
1	Frau Heinz	Referentin Referat 34 Innenministerium NRW Düsseldorf	27.10.2021 28.10.2021
2	Frau Krömann	Referentin Referat III A 2 MAGS NRW Düsseldorf	03.11.2021
3	Herr Arping	Sachbearbeiter Personalwesen und Einsatz FW Bocholt	12.11.2021
4	Herr Beckmann	Leiter Referat 34 Innenministerium NRW Düsseldorf	27.10.2021
5	Herr Dreiwes	Sachgebietsleiter Personal BF Bielefeld	26.10.2021
6	Herr Herlinghaus	Sachgebiet Rettungsdienst Personal BF Dortmund	05.10.2021
7		Vertreter des AK Rettungsdienst AGBF NRW	26.11.2021
8	Herr Hüwe	Abteilungsleiter Gefahrenabwehr und Ret- tungsdienst, stellv. Amtsleiter BF Gelsenkirchen	05.10.2021
9	Herr Jenissen	Abteilungsleiter Gefahrenabwehr und Ret- tungsdienst BF Mönchengladbach	04.11.2021
10	Herr Lange Herr Dämmer	Verantwortliche Mitarbeiter für den Bereich Personalplanung und Rettungsdienst FW Lüdenscheid	18.10.2021
11	Herr Mentrup	Mitglied im Landesfachbeirat Feuerwehr und Rettungsdienst der komba Gewerkschaft Münster	11.11.2021
12	Herr Nees	Sozialsekretär Schwerpunkt Feuerwehrbe- amte der Gewerkschaft ver.di Düsseldorf	16.11.2021
13	Herr Ruhe	Leiter Rettungsdienst FW Minden	05.10.2021
14	Herr Scheele	Vorsitzender AGHF NRW FW Beckum	10.11.2021
15	Herr Schippers	Steuerung Rettungsdienst BF Mönchengladbach	28.10.2021
16	Herr Simon	Leiter Einsatzdienst / Personal FW Wesseling	14.10.2021
17	Herr Wittenkamp	Leiter Rettungsdienst FW Ahlen	05.10.2021

Anlage 3 Schreiben des MAGS Aknz. III A 2 8317 v. 22. Dezember 2020

Auszug Seite 2 – 3

Zitat

Die Gespräche mit den Sozialpartnern haben zu keinem eindeutigen Ergebnis geführt. Daher haben wir zwei Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von 24-Stunden-Schichten bei Rettungsdiensten in Auftrag gegeben. Diese sind ebenfalls zu konträren Ergebnissen gekommen, so dass sich ein erheblicher Klarstellungsbedarf in den Tarifverträgen und den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen selbst herausgestellt hat.

Gerne möchte ich Sie nun über das Ergebnis aus diesem komplexen Prozess informieren und Ihnen die im Folgenden beschriebene Vorgehensweise darstellen, wie zukünftig in Nordrhein-Westfalen mit 24-Stunden-Schichten im Rettungswesen umgegangen werden wird und welche Kriterien bei der Überprüfung der Arbeitszeiten herangezogen werden.

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 eine 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 kirchliche Arbeitsrechtsregelungen allein nicht. Vielmehr müssen Arbeit- bzw. Dienstgeber 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.

Zitat Ende

Anlage 3 Schreiben des MAGS Aknz. III A 2 8317 v. 22. Dezember 2020

Auszug Seite 5-6

Zitat

Um eine flexible Schichtgestaltung unter Gewährleistung der Sicherheit und der Gesundheitsschutz 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 Schicht-Zeitraum 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),
- 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 Überwachungsbörde für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes steht sie vor allem auch für Beschwerden zur Verfügung, wenn die oben genannten Voraussetzungen im Einzelfall nicht gegeben sind.

Ungeachtet der oben dargestellten Vorgehensweise steht Ihnen der Abschluss weiterer tarifvertraglicher Regelungen frei, um eine größere Rechtssicherheit zu erlangen.

Ich habe einen Erlass mit oben dargestelltem Inhalt an die Bezirksregierungen versandt.

Zitat ende

Anlage 4 Rechtsgutachten RA Prof. Dr. Wolfhard Kothe aus dem Jahr 2020
Auszug Seite 16 ff

Zitat

IV. Zusammenfassung:

1. Weder der TVöD noch die AVR-Caritas lassen derzeit 24-Stunden-Schichten im Rettungsdienst zu.
 - a) Für die rechtliche Zulässigkeit solcher Tarifverträge ist der Arbeitszeitbegriff des ArbZG maßgeblich.
 - b) Die Regelung der 12-Stunden-Schicht im Anhang zu § 9 TVöD ist hinreichend bestimmt; dagegen ist die Regelung von Höchstarbeitszeiten in § 6 Abs. 4 ArbZG nicht hinreichend bestimmt.
2. Eine Abweichung von § 3 ArbZG ist nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG nur zulässig, wenn in die gesamte Arbeitszeit (Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft/ Bereitschaftsdienst ein erheblicher Anteil von Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst fällt. Bei 12 Stunden wären im Regelfall 9 Stunden Vollarbeit mit dieser Anforderung vereinbar.
3. Ich stimme dem KAV zu, dass im Anhang zu § 9 TVöD rechtswirksam eine 12-Stunden-Höchstarbeitszeit vereinbart worden ist. Da diese Regelung nach allgemeiner Ansicht auf § 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG gestützt wird, ist die dort im Gesetz verlangte erhebliche Quote von Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst notwendig. Zur Berechnung verweise ich auf das auch vom KAV zitierte Urteil des BAG vom 24.1.2006 (1 ABR 6/05). Der vom KAV verlangte Vergleich zu § 7 Abs. 2 Nr. 2 und 3 ArbZG ist nicht hilfreich, weil das Gesetz für diese spezifischen Branchen keine vergleichbare Quote wie in § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG verlangt. In § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG wird keine Quote verlangt, weil der Gesetzgeber davon ausging, dass das Beamtenrecht ebenfalls unionsrechtskonform ausgestaltet wird (diese Prognose hat sich inzwischen auch überwiegend bestätigt). Der Hinweis auf die Situation der Krankenhausärzte ist nicht weiterführend, weil wir dort andere tarifliche Regelungen haben, die hier nicht zu beurteilen waren.

Der entscheidende Dissens besteht zur Bewertung von § 6 Abs. 4 TVöD. Aus meiner Sicht ist für Rettungsdienste im Anhang zu § 9 TVöD für die Frage der Höchstarbeitszeit die spezielle Regelung getroffen worden; der dort normierte Verweis auf § 6 Abs. 4 betrifft andere in dieser Norm angesprochene Regelungen, wie z.B. den Ausgleichszeitraum nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 b ArbZG. Im Übrigen fehlt es für die Höchstarbeitszeit in § 6 Abs. 4 TVöD an einer hinreichend bestimmten Grenze. Als Gegenmodell habe ich in meinem Gutachten auf die Regelungen zur Werksfeuerwehr im MTV Chemie (BAG 4 AZR 616/06) hingewiesen. Die Faktorisierung der Bereitschaftszeiten bezieht sich nach der Tarifsystematik und der Rechtsprechung des BAG nicht auf die tägliche Höchstarbeitszeit, sondern auf die Wochenarbeitszeit.

Zitat ende

Anlage 5 Rechtsgutachten Dr. Nebeling v. 25.03.2020
Auszug Seite 2 -3

...

Zitat

2. ERGEBNIS

Das Arbeitszeitgesetz und die dazu ergangene höchstrichterliche Rechtsprechung steht der Einführung von 24-Stunden-Schichten im Rettungsdienst nicht entgegen, weil das Gesetz im Rahmen der Abweichungsmöglichkeiten nach § 7 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) keine maximale werktägliche Arbeitszeit vorschreibt. Es ist lediglich erforderlich, dass innerhalb der Arbeitszeit in erheblichem Umfang, d.h. nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung 27 bis 35 %, Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft anfallen.

Nach den Regelungen des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes im Bereich Verwaltung (TVöD-V) beträgt die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit im Rettungsdienst 12 Stunden (einschließlich faktorierter Bereitschaftszeiten). 24-Stunden-Schichten im Rettungsdienst werden grundsätzlich vom TVöD-V zugelassen, müssen dann allerdings ausschließlich aus Bereitschaftszeiten des TVöD-V bestehen. Von diesen 24 Stunden theoretischer Bereitschaftsdienst darf der jeweilige Arbeitnehmer höchstens 15,6 bis 17,5 Stunden aktiv in Anspruch genommen werden.

...

Die Regelungen des TVöD-V und der AVR Caritas sind außerdem hinreichend bestimmt mit Blick auf § 22 ArbZG.

Zitat ende

Seite 5

Zitat

Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fallen regelmäßig an, wenn es erfahrungsgemäß immer wieder zum Wechsel von Arbeit zu Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst kommt.⁵ Einen erheblichen Umfang der Arbeitsbereitschaft hat das Bundesarbeitsgericht bislang bei einem Anteil von 27 %⁶ und 35 %⁷ angenommen, ohne eine bestimmte Untergrenze festzulegen. In einem Fall hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich offengelassen, ob die Grenze von 27 % auch für längere Arbeitsschichten als die zu entscheidende von elf Stunden gilt.⁸ In der Literatur wird überwiegend eine Untergrenze von 30 % angenommen.⁹ In der Praxis sollte daher jedenfalls die minimale vom Bundesarbeitsgericht zugelassene Grenze von 27 % im Durchschnitt nicht unterschritten werden, im Idealfall sollte die Arbeitsbereitschaft jedoch mehr als 35 % der Arbeitszeit ausmachen.

⁶ BAG, Beschluss vom 24.01.2006 – 1 ABR 6/05, BAGE 117, 27.

⁷ BAG, Urteil vom 18.02.1970 – 4 AZR 257/69,- juri

⁸ BAG, Beschluss vom 24.01.2006 – 1 ABR 6/05, BAGE 117, 27 (drei Stunden Arbeitsbereitschaft bei

elf Stunden Arbeitszeit).

⁹ Anziger/Koberski, ArbZG, 4. Auflage 2014, § 7 Rn. 23; Wank, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 20. Auflage 2020, ArbZG § 7 Rn. 6; Neumann, in: Neumann/Biebl, Rn. 18, Arbeitszeitgesetz, 16. Auflage 2012; für 50 % als Untergrenze: Buschmann, in: Buschmann/Ulbinger, Arbeitszeitrecht, 2019, § 7 Rn. 31.

Zitat ende

IV Danksagung

Zum Erstellen dieser Facharbeit hat die Bereitschaft vieler Kollegen beigetragen, einen Einblick in die jeweiligen Strukturen ihres Rettungsdienstes sowie deren Sichtweisen und Auffassungen zur Thematik der Facharbeit zu gewähren. Die Gespräche waren durchweg von Offenheit und Vertrauen geprägt. Dies ist mit der ausdrücklichen Bitte verbunden, die gegebenen Informationen vertrauensvoll zu behandeln. Da die Thematik nach wie vor eine gehörige Brisanz besitzt und eine abschließende höchstrichterliche Bewertung der Arbeitszeit der Tarifbeschäftigen im Rettungsdienst im 24-h-Dienst aussteht, ist es den Gesprächsteilnehmern umso mehr anzurechnen, dass Sie sich sehr ausführlich zu der Thematik geäußert haben. Dafür bedanke ich mich ausdrücklich.

Eingeschlossen in den Dank sind auch alle Gesprächspartner von Seiten der verschiedenen Institutionen.