



Foto: Markus Böhner

## Notkompetenzschulung in Rheinland-Pfalz

# Pilotvereinbarung bringt Klarheit

Notkompetenz-Fortbildungen mit Prüfungspflicht wurden in der Vergangenheit immer wieder diskutiert. In Rheinland-Pfalz haben die Betriebsräte sich mittlerweile mit der Arbeitgeberseite nach einem Einigungsstellenverfahren auf eine Pilotbetriebsvereinbarung geeinigt. Rechtsanwalt Bernd Spengler stellt die Hintergründe und wichtigsten Inhalte dieser Regelungen vor.

**N**otkompetenz-Fortbildungen mit Prüfungspflicht, vorgesehen im Landesrettungsdienstplan, haben in der Vergangenheit die Mitarbeiter im Rettungsdienst in Rheinland-Pfalz aufgebracht und sogar den Verfassungsgerichtshof beschäftigt. Aber auch in Hessen und anderen Bundesländern werden solche Fortbildungen mit Prüfungen von den Auftraggebern verlangt.

Kaum ein Beschäftigter wehrt sich gegen die Qualifizierung an sich. Befürchtet wird aber bundesweit, dass Beschäftigte arbeitsrechtliche Sanktionen erleiden könnten oder gar Kündigungen zu befürchten haben. Diese Fragen können aber nicht durch Verfassungsbeschwerden, Arbeitsverweigerung oder Aufrufen zum Boykott, sondern letztlich nur mit den Mitteln der Betriebsverfassung geregelt werden – mit durchaus sinnvollen Ergebnissen.

Allen Beteiligten an den Diskussionen der Vergangenheit dürfte klar sein, dass den Bundesländern oder gar den Landkreisen die Befugnis fehlt, solche Regelungen einfach ohne Änderung des Berufsbildes vorzugeben. Dies ist Aufgabe des Bundesgesetzgebers. Allerdings fehlt es den betroffenen Rettungsdienstmitarbeitern an einer unmittelbaren Verletzung ihrer Rechte. Die ministeriellen oder kommunalen Vorgaben wenden sich ja an die Rettungsdienstanbieter, nicht direkt an die Rettungsdienstmitarbeiter. So hatte auch

der Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz argumentiert. Und teilweise werden die Hilfsorganisationen zur Umsetzung mit der Androhung des Verlustes der Beauftragung faktisch gezwungen.

Wenn eine Hilfsorganisation vor diesem sicherlich eher bedenklichen Hintergrund diese Regelungen akzeptiert, trifft sie eine unternehmerische Entscheidung zur Qualifizierungsvorgaben, die dann rein arbeitsrechtlich gegenüber dem Mitarbeiter zu beurteilen ist. Das hatte man in Rheinland-Pfalz auch in der Einigungsstelle nochmals deutlich herausgearbeitet.

Die Rettungsdienstanbieter sind grundsätzlich berechtigt, die Qualifizierungsvorgaben an das Personal zu verändern. Allerdings ist eventuell im Rahmen einer individualrechtlichen Klage vor den Arbeitsgerichten zu prüfen, ob auch die Verpflichtung zu einem Handeln in Notkompetenz noch von dieser Befugnis, das Anforderungsprofil zu ändern, gedeckt ist. Immerhin werden ja Tätigkeiten eines eigentlich anderen Berufsbildes (ärztliche Maßnahmen) verlangt. Aus Sicht der Betriebsräte ist aber unabhängig davon die Ausgestaltung solcher Bildungsmaßnahmen jedenfalls mitbestimmungspflichtig.

Das bedeutet aber, dass nicht nur die Teilnahme an sich, sondern auch die Lerninhalte, Prüfer, Verwendung der Daten und vor allem die Prüfungsfragen sowie die Art der Durchführung der Mitbestimmung unterliegen.

Im Ergebnis wurde in Rheinland-Pfalz deswegen vereinbart, dass 150 Prüfungsfragen mit Antworten erarbeitet werden, aus denen 20 für die Prüfung ausgewählt werden dürfen. Dieses System ist aus der Führerscheinprüfung bekannt. Alle 150 Fragen müssen zuvor im Unterricht behandelt worden sein. Für die praktische Prüfung wurden ebenfalls Abläufe festgelegt. Die Teilnehmer haben bis zu fünf Versuche, die Prüfung zu absolvieren. Bei Nichtbestehen sind Coachingmaßnahmen auf Kosten des Arbeitgebers vorgesehen.

## Tests wie bei der Führerscheinprüfung

Zum Schutz der Mitarbeiter verzichtet die Arbeitgeberseite auf arbeitsrechtliche Sanktionen, wenn Mitarbeiter die gelernten Maßnahmen in der Praxis an Patienten anwenden. Die Mitarbeiter erhalten zur Absicherung einen umfassenden Haftpflicht- und Strafverteidigungsschutz. So wird sichergestellt, dass die verlangte Anwendung der erlernten Maßnahmen, für die sich der Arbeitgeber entschieden hat, keine existenzvernichtenden Konsequenzen für die Mitarbeiter haben kann. Zum Schutze der Mitarbeiter kann der Betriebsrat auch die Qualität der Ausbildungen überprüfen.

Es ist das klare Ziel der Ausbildung, die Mitarbeiter für die Anwendung erweiterter Maßnahmen zu schulen und so zu schützen; die Mitarbeiter sollen gerade nicht unter Druck gesetzt werden. Bereits in der Präambel erklären die Betriebsparteien diesen Grundsatz. Es sollen die Qualitätsanforderungen des Auftraggebers erreicht werden. Mobbing und Konkurrenzdruck unter den Beschäftigten oder arbeitsrechtliche Sanktionen sollen hingegen verhindert werden.

Unser Autor: Bernd Spengler (Jg. 1967), Rettungsmitarbeiter, Rechtsanwalt u. a. mit Schwerpunkt Rettungsdienst/Arbeitsrecht, Autor des Buchs „Rettungsdienstrecht in der Praxis“ (Text)