



Kleine Anfrage

des Abgeordneten Christian Dirschauer (SSW)

und

Antwort

der Landesregierung - Ministerium für Justiz und Gesundheit

Situation des Rettungsdienstes

Vorbemerkung des Fragestellers:

Ende vergangenen Jahres formierte sich mit dem „Bündnis pro Rettungsdienst“ ein Zusammenschluss im Bereich der Notfallrettung. Anlass sei lt. Bündnis, dass der Rettungsdienst zunehmend an seine Grenzen gerate; aufgrund einer gesunkenen Schwelle den Rettungsdienst zu alarmieren sowie die als überfordernd empfundene Aufgabenlast im Rettungswesen (<https://www.behörden-spiegel.de/2022/12/14/buendnis-pro-rettungsdienst-will-katastrophe-abwenden/>).

Vorbemerkung der Landesregierung:

Aufgabenträger des Rettungsdienstes in Schleswig-Holstein für ihren jeweiligen Bezirk sind die Kreise und kreisfreien Städte; sie nehmen diese als pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe wahr (§ 3 Absatz 1 SHRDG).

Der Rettungsdienstträger hat den Rettungsdienst bedarfsgerecht, flächendeckend und gleichmäßig nach dem Stand der Medizin und Technik sowie wirtschaftlich und sparsam sicherzustellen. In dem Rahmen hat er auch Rettungs- und Notarztwachen zu errichten und zu betreiben sowie diese mit Rettungsmitteln, Rettungsdienstpersonal und rettungsdienstlicher Ausrüstung auszustatten (§ 4 Absatz 1 Nr. 1 SHRDG).

Der Rettungsdienstträger kann Dritte damit beauftragen die operativen Aufgaben des Rettungsdienstes zu erfüllen (§ 5 Absatz 1 SHRDG).

Die Aufsicht über Beauftragte im Sinne des § 5 Absatz 1 obliegt dem Rettungsdienstträger (§ 35 Absatz 1 Satz 1 SHRDG).

Das für das Rettungswesen in Schleswig-Holstein zuständige Ministerium übt gemäß § 35 Absatz 2 Satz 1 SHRDG die Aufsicht darüber aus, dass die Rettungsdienstträger die Aufgaben nach dem Rettungsdienstgesetz rechtmäßig erfüllen (Rechtsaufsichtsbehörde).

Im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung liegt deshalb die personalplanerische Verantwortung bei den Kreisen und kreisfreien Städten als Trägern des Rettungsdienstes. Die Landesregierung kann kein Personalmanagement für die Kommunen betreiben. Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den kommunalen Trägern des Rettungsdienstes bzw. den durch öffentlich-rechtlichen Vertrag beauftragten Dritten.

1. Wie gestaltet sich nach Information der Landesregierung die Personalsituation in den hiesigen Rettungsdiensten (Stellenbedarfe, besetzte Stellen)?

Antwort:

Die Stellensituation ist - wie auch in anderen Bereichen des Gesundheitswesens - angespannt, weil qualifiziertes Personal fehlt. Die meisten Rettungsdienste sind bereits von dem Mangel an Rettungsdienstfachpersonal mehr oder weniger stark betroffen. Von diesem Mangel sind insbesondere die Notfall- und Rettungssanitäter betroffen. Ausgebildete Fachkräfte stehen auf dem Personalmarkt in der Regel nicht mehr zur Verfügung. Auch die Anzahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für diesen Bereich ist in den letzten Jahren rückläufig.

Der Mangel an Fachkräften betrifft aber nicht nur die Notfall- und Rettungssanitäter, welche die Rettungsmittel besetzen. Zunehmend ist ein Mangel an Fachkräften im Bereich der Rettungsleitstellen zu verzeichnen.

Erschwerend zum allgemeinen Fachkräftemangel kommt hinzu, dass der quantitative Fachkräftebedarf erheblich gestiegen ist, da die Anzahl der Einsätze im Rettungsdienst ebenfalls deutlich gestiegen ist. Zunehmend ist auch eine Wechselbereitschaft des Personals innerhalb von Rettungsdienstorganisationen und/oder über Ländergrenzen hinaus zu verzeichnen. Insgesamt ist festzustellen, dass sich der Wettbewerb um Fachkräfte innerhalb des Gesundheitswesens im Bereich des Rettungsdienstes aber auch mit anderen Organisationen (Feuerwehr, Polizei etc.) deutlich verschärft hat. Wobei diese Wechselbereitschaft in alle Richtungen stattfindet.

Neben dem Fachkräftemangel, insbesondere bei Notfall- und Rettungssanitätern, zeigt sich aber auch deutlich, dass es ebenfalls im ärztlichen Bereich zunehmend schwieriger wird, die Besetzung der Notarzteinsetzungsfahrzeuge, Verletzungsarzteinsetzungsfahrzeuge und Intensivtransportwagen sicherzustellen.

2. Welche Probleme im Zusammenhang mit der Fachkräftegewinnung in den Rettungsdiensten sind der Landesregierung bekannt und welche Schritte unternimmt die Landesregierung, um diese Probleme zu beseitigen?

Antwort:

Im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung liegt die personalplanerische Verantwortung bei den Kreisen und kreisfreien Städten als Trägern des Rettungsdienstes. Die Landesregierung kann kein Personalmanagement für die

Kommunen betreiben. Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den kommunalen Trägern des Rettungsdienstes bzw. den durch öffentlich-rechtlichen Vertrag beauftragten Dritten.

Es gibt sowohl landesintern als auch Bundesländer übergreifend Konkurrenzen um Fachkräfte im Rettungsdienst. Einflussfaktoren im Wettbewerb um diese Fachkräfte sind unter anderem das Gehalt, vorhandene Arbeitszeitmodelle und Karrieremöglichkeiten.

Zum Teil wechseln Fachkräfte aus dem Rettungsdienst auch in andere Gesundheitsberufe. Hierbei spielen auch der sich seit Jahren abzeichnende zunehmende Akademisierungstrend und die sich wandelnde Einstellung zum Arbeits-Freizeit-Ausgleich eine Rolle.

Die Probleme sind insoweit nahezu identisch mit denen in anderen Bereichen, z.B. Pflege, Handwerk, etc. Schlussendlich konkurriert der Rettungsdienst verstärkt mit anderen Bereichen im Gesundheitswesen, der Gefahrenabwehr (z. B. Feuerwehr) oder anderen Organisationen, z. B. Polizei, um eine geringere werdende Anzahl an Personal.

Die seitens der Rettungsdienststräger und –durchführer unternommenen Schritte sind unterschiedlich, es wird u.a.:

- mehr Personal ausgebildet;
- ständige Stellenausschreibungen veröffentlicht;
- Imagefilme und Marketingmaterial produziert;
- Höhere Präsenz bei Berufsmessen gezeigt;
- Attraktive Internetauftritte und Soziale Medien gefüllt;

auch Marketing mit den Vorzügen des Rettungsdienstes in SH wird betont (z.B. Standardisierung).

Erfreulicherweise ist z.B. eine gute Bewerberzahl auf die Ausbildung zum Notfallsanitäter bzw. zur Notfallsanitäterin zu verzeichnen. Daher wird versucht, möglichst viele Notfallsanitäter selbst an den staatlich anerkannten Notfallsanitäterschulen auszubilden. Hier stellen die Anforderungen an die Lehrkräfte an den Notfallsanitäterschulen jedoch auch eine Herausforderung dar. Somit besteht auch in dem Bereich der Lehrkräfte ein Fachkräftemangel. Über Weiterbildungsangebote (bspw. Duales Studium Medizinpädagogik) werden Anreize angeboten um dieses Hindernis zu bewältigen und Personal langfristiger an die Arbeitgeber zu binden.

3. Welche Handlungsbedarfe sieht die Landesregierung hinsichtlich der Entlastung des Rettungsdienstpersonals und welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung hierzu?

Antwort:

Die Träger des Rettungsdienstes in Schleswig-Holstein sind im ständigen Austausch über die Situation im Rettungsdienst. So ist innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Rettungsdienst Schleswig-Holstein eine neue Arbeitsgruppe „Versorgungsstrategien“ entstanden, welche sich mit den Kernproblemen des Rettungsdienstes auseinandersetzt und versucht über Pilotprojekte (bspw. Einbindung Taxiunternehmen im Bereich der Krankenfahrten; Einsatz von Notfall-Krankentransportwagen) eine Entlastung des Rettungsdienstpersonals herbeizuführen. Ergänzend wird versucht Personal für den Beruf des Notfall- und Rettungssanitäters zu gewinnen.

Die Anpassung des Personalstammes muss bemessungsadäquat erfolgen – jedoch heißt Stellen zu schaffen nicht, sie auch besetzen zu können. Insofern

sind die Möglichkeiten der Entlastung begrenzt bzw. strukturell möglich, indem sich die Rettungsdienstträger verstärkt auf das Kerngeschäft konzentrieren und Ressourcen zielgenau einsetzen.

Bei einer weiteren Ausdünnung der medizinischen Versorgung, insbesondere im ländlichen Raum (Wegfall oder Einschränkung der stationären und ambulanten Versorgung) ist eine Mehrbelastung des Rettungsdienstes nicht ausgeschlossen.

4. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung um die Ausbildung in den Rettungsdiensten zu unterstützen und zu fördern?

Antwort:

Seitens der Rettungsdienstträger wird vermehrt ausgebildet, u.a. in der Berufsausbildung zum Notfallsanitäter bzw. zur Notfallsanitäterin durch Schaffung von erweiterten Kapazitäten in den staatlich anerkannten Notfallsanitäterschulen oder auch durch die verstärkte Ausbildung von Rettungssanitätern und Rettungssanitäterinnen auf regionaler Ebene mit Pilotprojekten in festen Laufzeiten, z.B. gestreckte Ausbildung mit Qualifikations- und Erfahrungserwerb über ein Jahr. Weiterhin wird über Weiterbildungsangebote, z.B. zu Lehrkräften in Notfallsanitäterschulen, versucht Personal zu generieren und langfristig zu binden. Im Rahmen der Ausbildung werden neue Medien (Onlineschulungen usw.), Simulationen für die Stärkung der Ausbildung im Rettungsdienst und damit auch die Möglichkeit einer breiteren Schulung in der Ausbildung realisiert. Es zeigt sich aber auch, dass nicht nur die eigenen Ausbildungskapazitäten Grenzen haben. Im Rahmen der Qualifizierung der Notfall- und Rettungssanitäter sind auch diverse Ausbildungsabschnitte in Kliniken zu absolvieren. Hier zeigt sich, dass der Rettungsdienst auch in diesem Bereich mit anderen Ausbildungsberufen, z. B. der Pflege, in Konkurrenz um eine begrenzte Anzahl an Ausbildungsstellen für die praktische Ausbildung innerhalb der Kliniken steht.

5. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass die zunehmende Gewalt gegenüber Rettungskräften die Probleme der Personalgewinnung verschärft und mit welchen Maßnahmen sollte der zunehmenden Gewaltbereitschaft begegnet werden?

Antwort:

Es gibt vereinzelte Berichte von verbaler, aber auch körperlicher Gewalt. Es liegen allerdings keine landesweit differenzierten Daten vor.

Es ist bisher keine Auswirkung auf die Personalgewinnung zu erkennen.

Im Rahmen der Jahresfortbildungen des Rettungsdienstfachpersonals kann beispielsweise der Umgang mit Gewalt im Rettungsdiensteinsatz mit der Möglichkeit der verbalen Deeskalation begegnet und geübt werden. Insgesamt stellt sich die Situation aber wie in allen anderen Bereichen (z. B. Feuerwehren) so dar, dass in den letzten Jahren eine Zunahme an Gewalt zumindest subjektiv wahrgenommen wird.

6. Sieht die Landesregierung einen Handlungsbedarf zur Vermeidung einer Ausschreibungspraxis durch die Rettungsdienstträger, die in einer Unterschreitung des Niveaus des Leittarifvertrages TVöD mündet?

Antwort:

Eine wiederkehrende Vergabe von rettungsdienstlichen Leistungen im Rettungsdienst in Schleswig-Holstein ist nicht der Regelfall, da der Rettungsdienst überwiegend durch die Rettungsdienstträger selbst oder andere kommunale Organisationsformen, z. B. in Form von kommunalen GmbH'en erbracht wird oder andere langjährige Vertragsbeziehungen bestehen.

Auch die kommunalen Rettungsdienstträger- und Leistungserbringer stehen im engen Austausch mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein und wirken aktuell daraufhin, die Arbeitsbedingungen für das Rettungsfachpersonal zu verbessern (z. B. im Bereich der Arbeitszeit und der Vergütung). Es muss aber auch festgestellt werden, dass der überwiegend zur Anwendung kommende TVöD-VAK auch mit anderen Tarifverträgen in Konkurrenz steht. Tariflich lassen sich Unterschiede zwischen den Tarifverträgen anderer (rettungsdienstlicher) Organisationen durchaus feststellen. Was die Rettungsdienstträger und überwiegend kommunalen Durchführer vor eine große Herausforderung stellt, das Personal zu halten und um eine Abwanderung des Personals in andere Organisationen oder Länder zu verhindern. Hier setzen die Rettungsdienstträger und kommunalen Durchführer sehr stark auf die aktuellen Verhandlungen zum TVöD. Aus Sicht der Rettungsdienstträger und der kommunalen Durchführer bedarf es eine deutliche Verbesserung der tariflichen Rahmenbedingungen im Rettungsdienst um auch mit anderen Bereichen (Pflege, Handwerk etc.) dauerhaft mithalten zu können.