



Inhaltsverzeichnis

Entwicklung des Berufsbildes / Rettungssanitäter*in

- [1. Vorwort](#)

Medizinisches Personal im Rettungsdienst

- 2. [Der/die Sanitäter/in](#)
- 3. [Helfer vor Ort \(HvO\) / im englischen „First Responder“](#)
- 4. [Der/die Rettungshelfer*in](#)
- 5. [Der/die Rettungssanitäter*in](#)
 - [Weiterbildungspflicht für Rettungssanitäter in Berlin](#)
 - [Weiterbildungspflicht für Rettungssanitäter in Brandenburg](#)
 - [Entwicklung des Berufsbildes des Rettungssanitäters](#)
 - [Aufgabenfelder für den Rettungssanitäter \(RS\)](#)
- 6. [Der/die Notfallsanitäter*in](#)
 - [Mindestvoraussetzungen für die Ausbildung zum Notsan sind](#)
- 7. [Der/die Notarzt / Notärztin](#)
- 8. [Anlage Urteil / Bundesarbeitsgericht](#)



Berufe und ihre Strukturen / Einsatzbereiche im Rettungsdienst / Krankentransport

Entwicklung des Berufsbildes / Rettungssanitäter*in

1. Vorwort ([zurück](#))

Im Folgenden wollen wir sie über das Berufsbild des Rettungssanitäters (RS) und die Strukturen und Qualifikationen im Rettungsdienst (RD) informieren. Welche Zugangsvoraussetzungen bestehen für die einzelnen Berufe und welche Arbeitsfelder gibt es auch neben dem Rettungsdienst (RD)? Wir gehen auf die bundesweit unterschiedlichen Rahmenbedingungen ein und geben einen Ausblick in die Zukunft des Berufsbildes des Rettungssanitäters sowie die Entwicklung des Rettungsdienstes, gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel, als solches.

Hiermit möchten wir Sie in der Entscheidung, ob das Berufsbild des/der Rettungssanitäters und eine Tätigkeit in diesem Bereich Ihren Erwartungen entspricht, unterstützen, indem wir Ihnen einige Informationen zusammenstellen, die Ihnen einen Einblick in die Rahmenbedingungen der Ausbildung und die Tätigkeit des Rettungssanitäters im Alltag bieten.

Medizinisches Personal im Rettungsdienst

2. Der/die Sanitäter*in ([zurück](#))

Sanitäter ist keine geschützte Berufsbezeichnung, der oft allgemein für Rettungsfachpersonal genutzt wird. Insbesondere Hilfsorganisationen nutzen diesen Begriff im Rahmen der Sanitätsdienste, die Qualifikation ist jedoch unterschiedlich und auch die genauen Bezeichnungen wie Sanitätshelfer, Einsatzsanitäter etc. sind uneinheitlich.

3. Helfer vor Ort (HvO) / im englischem „First Responder“ ([zurück](#))

Helfer vor Ort (HvO), First Responder, Voraus-Helfer, Sanitäter vor Ort (SanvO), Ersthelfergruppen und Einrichtungen organisierter Erster Hilfe sind Synonyme für einen recht neuen Teil der Notfallversorgung in Deutschland. Sie ist in den Bundesländern sehr unterschiedlich geregelt. Sowohl die nötige Qualifikation als auch die Organisation unterscheiden sich zum Teil deutlich. Die Helfer sind zum allergrößten Teil ehrenamtlich tätig.

Sie stellen ein Bindeglied zwischen Ersthelfer und Rettungsdienst (RD) dar. Sie sollen das Zeitintervall zwischen Disposition eines Notfalls durch die Leitstelle und erster medizinischer Versorgung verkürzen.

Zu den Aufgaben zählen:

- qualifizierte Erste Hilfe (Frühdefibrillation, fachgerechte Reanimation)
- qualifizierte Meldung an die Leitstelle
- Einweisung der Rettungskräfte
- evtl. Unterstützung der Rettungskräfte

Entstanden ist diese Einrichtung aus der Erkenntnis, dass der organisierte Rettungsdienst oft zu lange zum Einsatzort benötigt, um schwere gesundheitliche Schäden von Notfallpatienten abzuwenden, allerdings die mangelnde Notfallhäufigkeit in diesem Gebiet die Einrichtung einer zusätzlichen Rettungswache nicht rechtfertigt.

4. Der/die Rettungshelfer*in ([zurück](#))

Die Vorgaben, die die Ausbildung und Tätigkeit des Rettungshelfers betreffen, sind bisher noch weitgehend undefiniert und unspezifisch. Nur in einigen Bundesländern gibt es eine Ausbildungsordnung zu dieser Tätigkeit. Das Hauptaufgabenfeld des Rettungshelfers liegt im qualifizierten Krankentransport.

Der Rettungshelfer wird überwiegend als Fahrer des Krankentransportwagen (KTW) eingesetzt. In einigen Bundesländern kann allerdings auch ein Rettungswagen (RTW) mit einem Notfallsanitäter und einem Rettungshelfer besetzt werden. Die Ausbildung umfasst in den meisten Bundesländern insgesamt 320 Stunden, die zu gleichen Teilen in Theorie und Praxis (Praktikum) aufgeteilt sind.

5. Der/die Rettungssanitäter*in (zurück)

Der Rettungssanitäter (RS) ist kein anerkannter Ausbildungsberuf, die Ausbildung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Sie richtete sich nach den „Grundsätzen zur Ausbildung des Personals im Rettungsdienst“ des Bund- und Länderausschusses von 1977. Der Ausschuss Rettungswesen als Nachfolgegremium des Bund-Länder-Ausschusses „Rettungswesen“ hatte am 16./17. September 2008 rechtlich nicht bindende Empfehlungen für die Ausbildung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern und im Februar 2019 schließlich eine Empfehlung für eine Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern veröffentlicht.

Darin enthalten sind Grundlagen für eine bundesweit einheitliche theoretische und praktische Rettungssanitäterausbildung. Die Empfehlungen dienen als Orientierung und schlagen einen Umfang von mind. 520 Stunden, davon 80 Stunden Praktikum in einer Klinik und 160 Stunden Praktikum auf einer Rettungswache, vor.

Die Ausbildung für RS findet ebenfalls über die Hilfsorganisationen aber auch über private staatlich anerkannte Bildungsträger statt. Mindestvoraussetzungen:

Abschluss einer Hauptschule oder gleichwertige Schulbildung oder Berufsausbildung. Führungszeugnis ohne Eintragungen, Nachweis der gesundheitlichen Eignung für den Rettungsdienst (ärztliches Attest). Die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung ist in den einzelnen Bundesländern ebenfalls unterschiedlich geregelt.

Hinweis:

Im Hinblick auf den erforderlichen Schulabschluss folgen wir diesen Empfehlungen nicht, da uns einerseits die bisherigen Leistungen unserer Teilnehmer gezeigt haben, dass Fleiß und Engagement nicht von einem formalen Abschluss abhängig sind und der steigende Bedarf an qualifizierten Fachkräften dem Festhalten an formalen Einschränkungen schlicht widerspricht.

Im Hinblick auf die Pflichtpraktika hingegen haben wir entschieden, uns den Empfehlungen des Bund-Länder-Fachausschusses anzuschließen und als Bildungsträger, mit Ausbildungssitz in Berlin, die Praktika, auch für unsere Teilnehmenden, verbindlich in die Ausbildung zu integrieren, damit im bundesweiten Vergleich die Qualitätsstandards einer einheitlichen Ausbildung gewährleistet sind.

Für weitere Informationen [klicken Sie bitte hier](#)

Weiterbildungspflicht für Rettungssanitäter in Berlin

Der Auszug aus dem Berliner RD Gesetz (s.u.) zeigt, dass für den RS der im RD tätig ist zwar eine jährliche Weiterbildung vorgesehen ist, aber Inhalte oder Dauer werden für den Rettungssanitäter nicht weiter spezifiziert. Und auch hier gilt die „nicht Sanktionierung“.

Weiterbildungspflicht für Rettungssanitäter (RS) in Brandenburg

Für Brandenburg gilt der unter dem NotSan abgedruckte §7 mit einem Mindestumfang von 32h.

Entwicklung des Berufsbildes des Rettungssanitäters

Bis 1989 war der Rettungssanitäter (RS) das höchstqualifizierte nicht ärztliche Personal im Rettungsdienst (RD). Darauf folgte der Rettungsassistent (RA). Nach der Abschaffung des RA und Einführung des NotSan, mit deutlich mehr Handlungskompetenz als sie der Rettungsassistent hatte, wurde die Ausbildung des RS bis jetzt noch nicht vollständig an die neuen Verhältnisse angepasst. Als Versuch diese Lücke zu schließen (und um dem Mangel an NotSans entgegenzuwirken) wurde der RS Plus ins Leben gerufen. Dazu kommen Konzepte wie der Notfall-KTW. Leider ist der Rechtliche Stand des RS-Plus noch sehr unklar und von einheitlichen Standards weit entfernt. Die Ausbildungsdauer schwankt zwischen 40h und 160h.

Aufgabenfelder für den Rettungssanitäter (RS).

Die Aufgaben des Rettungssanitäters sind, je nach Einsatzgebiet, sehr unterschiedlich. Auf einem RTW ist der Rettungssanitäter der Fahrer des Fahrzeugs und übernimmt einen Teil der Arbeiten am Patienten unter Leitung des Notfallsanitäters. Auf einem KTW ist der RS der medizinisch Verantwortliche und muss eigenständig auf etwaige Notfallsituationen reagieren. In manchen Bundesländern können Rettungssanitäter auch ein Notarzteinsetzfahrzeug (NEF) als Fahrer besetzen.

Inzwischen werden Rettungssanitäter aber auch in einigen Bereichen außerhalb des Rettungsdienstes eingesetzt. In der arbeitsmedizinischen Betreuung/Assistenz, in der Blut- und Plasmaspende, Begleit- und Transportdienst im Krankenhaus und in Rettungsstellen im Krankenhaus.

6. Der/die Notfallsanitäter*in ([zurück](#))

Die höchste nicht ärztliche Qualifikation im Rettungsdienst (RD) ist der Notfallsanitäter (NotSan) (bis 2013 war es der Rettungsassistent). Grundlage ist das 2014 in Kraft getretene Notfallsanitätergesetz (NotSanG). Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre und ist eine klassische duale Ausbildung mit 1920 Unterrichtsstunden an einer staatlich anerkannten Berufsfachschule, 720 in einem geeigneten Krankenhaus und 1960 an einer anerkannten Lehrrettungswache. Als Ausbildende sind in erster Linie die Hilfsorganisationen, die Berufsfeuerwehren und die Bundeswehr zu nennen, aber einzelne private Unternehmen bilden inzwischen auch NotSans aus. Der Notfallsanitäter ist der medizinisch Verantwortliche auf dem Rettungswagen (RTW) und in vielen Bundesländern auch als Fahrer des Notarzteinsetzfahrzeugs (NEF) vorgeschrieben.

Mindestvoraussetzungen für die Ausbildung zum NotSan sind:

- Ein mittlerer Schulabschluss
- oder eine gleichwertige, abgeschlossene Schulbildung
- oder eine, nach dem Hauptschulabschluss erfolgreich abgeschlossene, mindestens zweijährige Berufsausbildung.
- Gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufes Notfallsanitäter/in bei Ausbildungsbeginn.
- Führungszeugnis ohne Eintragungen

Fortbildung gehört zu den Berufspflichten des Personals im Rettungsdienst. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die regelmäßige Fortbildung variieren deutlich zwischen den Bundesländern.

Berlin macht dazu z.B. folgende Angaben zum NotSan:

„...Auszug RD Gesetz Teil 3 Rettungsdienst mit Krankenkraftwagen und Notarzteinsetzfahrzeugen § 9 Krankenkraftwagen, Notarzteinsetzfahrzeuge und ihre Besetzung (3) *Alle im Rettungsdienst eingesetzten Kräfte sind verpflichtet, jährlich an Fortbildungen teilzunehmen. Die jährliche Fortbildungsverpflichtung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter, die regelmäßig in der Notfallrettung eingesetzt werden, beträgt mindestens 40 Stunden und hat ihren Schwerpunkt in praktischen Ausbildungsinhalten...*“

Für **Brandenburg** gilt:

Qualifikation des Personals und Besetzung der Rettungsfahrzeuge § 7 Fortbildung des Personals:

„...Wer die Notfallrettung und den qualifizierten Krankentransport betreibt, ist verpflichtet, für eine regelmäßige Fortbildung des einzusetzenden Personals zu sorgen. Die Fortbildung muss den jeweils aktuellen medizinischen und technischen Anforderungen gerecht werden. Der Mindestumfang der rettungsdienstlichen Fortbildung beträgt 32 Stunden im Kalenderjahr für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter im Rettungsdienst. Disponentinnen und Disponenten haben zusätzlich jährlich ein Praktikum von 80 Stunden auf Rettungsdienstfahrzeugen abzuleisten. § 6 Absatz 6 gilt entsprechend...“

Wir, die D&D Bildungsagentur GmbH, sind Verfechter höchster professioneller Standards und bewerten diesen Umstand daher als hochgradig bedenklich.

Interessant an dieser Stelle: Die gesetzlichen Bestimmungen sehen keine Sanktionen im Falle der Nichterfüllung vor, demzufolge führt eine Nichterfüllung der Vorgaben nicht unmittelbar zu einem Beschäftigungsverbot

(Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18. 3. 2009 – 5 AZR 192/ 08).

„...Das Urteil können Sie im Anhang dieses Dokumentes nachlesen...“

7. Der/die Notarzt / Notärztin ([zurück](#))

Im ärztlichen Bereich ist natürlich der **Notarzt** (Arzt mit Zusatzbezeichnung Notfallmedizin) für die Versorgung der Patienten zuständig, aber auch hier gibt es immer wieder Missverständnisse. So ist der Arzt im kassenärztlichen Notdienst kein Notarzt. Der Notarzt hat eine über die reguläre Approbation hinausgehende Qualifikation, die durch eine umfangreiche Fortbildung im Bereich „Notfallmedizin“ erworben wird. Voraussetzung für diese Fortbildung ist eine mindestens zweijährige Tätigkeit als Arzt.

8. Anlage Urteil (zurück)

BAG – 5 AZR 192/08

Annahmeverzug – Fortbildungsverpflichtung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.03.2009, 5 AZR 192/08

Leitsatz des Gerichts

Ein zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung führendes gesetzliches Beschäftigungsverbot setzt eine nach Voraussetzungen und Rechtsfolgen eindeutige Regelung voraus.

Tenor

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Februar 2008 – 8 Sa 1592/07 – wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

5 AZR 192/08 > Rn 1

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Arbeitsvergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs.

5 AZR 192/08 > Rn 2

Die Beklagte führt Notfallrettungen und Krankentransporte durch. Der im Jahre 1973 geborene Kläger war bei ihr seit dem 1. Januar 2001 als Rettungsassistent beschäftigt. Er bezog zuletzt eine monatliche Vergütung von 1.738,12 Euro brutto.

5 AZR 192/08 > Rn 3

Vom 27. Februar bis zum 17. März 2006 war der Kläger arbeitsunfähig krank geschrieben. Am 18. März 2006 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 30. April 2006. Sie warf dem Kläger vor, nach der Manipulation eines dienstlichen Telefons unerlaubt Privatgespräche geführt zu haben; außerdem habe der Kläger die Erkrankung nur vorgetäuscht und trotz eines angeblichen Bandscheibenvorfalles eigenhändig seinen privaten Umzug durchgeführt.

5 AZR 192/08 > Rn 4

Der vom Kläger angestrebte Kündigungsrechtsstreit endete am 16. August 2006 mit folgendem Prozessvergleich:

„1.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung aus betrieblichen Gründen am 31.5.2006 beendet worden ist.

2.

Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis bis zum 31.5.2006 ordnungsgemäß ab und zahlt den sich ergebenden Betrag an den Kläger aus.

3.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Urlaubsanspruch des Klägers durch tatsächliche Gewährung in Natur erfüllt ist.

4.

Mit Erfüllung des Vergleichs sind alle beiderseitigen finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erledigt.“

5 AZR 192/08 > Rn 5

Der Kläger verlangt Vergütung für die Zeit vom 18. März bis zum 31. Mai 2006 abzüglich der von der Bundesagentur für Arbeit geleisteten Zahlungen. Der Anspruch ergebe sich schon aus dem Prozessvergleich. Zudem habe sich die Beklagte im Annahmeverzug befunden. Er, der Kläger, sei seiner gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung für 2005 jedenfalls bis zum 26. Januar 2006 in vollem Umfang nachgekommen.

5 AZR 192/08 > Rn 6

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.205,13 Euro brutto abzüglich 1.781,75 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 8. Dezember 2006 zu zahlen.

5 AZR 192/08 > Rn 7

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Vergleich sehe ausschließlich eine Verpflichtung zur Abrechnung vor. Die Abrechnung ergebe mangels Annahmeverzugs nichts zu Gunsten des Klägers. Der Kläger hätte im Rettungsdienst überhaupt nicht eingesetzt werden dürfen, weil er nicht alle vorgeschriebenen Fortbildungen absolviert habe. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit habe nicht bestanden.

5 AZR 192/08 > Rn 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

Entscheidungsgründe

5 AZR 192/08 > Rn 9

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage zu Recht und mit im Wesentlichen zutreffender Begründung stattgegeben.

5 AZR 192/08 > Rn 10

I. Der Anspruch beruht auf den §§ 615 Satz 1, 611 Abs. 1 BGB iVm. §§ 293 ff. BGB und § 11 Nr. 3 KSchG.

5 AZR 192/08 > Rn 11

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand bis zum 31. Mai 2006. Die Beklagte kam durch den Ausspruch der unwirksamen **außerordentlichen Kündigung** in Annahmeverzug, ohne dass der Kläger die Arbeitsleistung anbieten musste, § 296 Satz 1 BGB. Die Höhe der geschuldeten Arbeitsvergütung und der anzurechnenden Leistungen steht außer Streit.

5 AZR 192/08 > Rn 12

2. Eine den Annahmeverzug ausschließende Unmöglichkeit der Arbeitsleistung lag nicht vor.

5 AZR 192/08 > Rn 13

a) Nach § 297 BGB kommt der Arbeitgeber nicht in Verzug, wenn der Arbeitnehmer außer Stande ist, die Arbeitsleistung zu bewirken. Ein Arbeitnehmer ist leistungsunfähig iSv. § 297 BGB, wenn er aus Gründen in seiner Person die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten ausnahmslos nicht mehr verrichten kann. Ob es sich um gesundheitliche, rechtliche oder andere Gründe handelt, ist nicht maßgebend. Das Unvermögen kann etwa auf einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot oder auf dem Fehlen einer erforderlichen Erlaubnis beruhen (vgl. schon BAG 24. Juni 1960 – 1 AZR 96/58 – BAGE 9, 300, 301; 6. März 1974 – 5 AZR 313/73 – zu I 1 der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 29; 18. Dezember 1986 – 2 AZR 34/86 – zu B II 2 der Gründe, AP BGB § 297 Nr. 2 = EzA BGB § 615 Nr. 53; 15. Juni 2004 – 9 AZR 483/03 – zu I 2, 3 der Gründe, AP BGB § 611 Bergbau Nr. 25; 3. November 2004 – 5 AZR 592/03 – BAGE 112, 299, 301; 8. November 2006 – 5 AZR 51/06 – zu I 2 der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 120 = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 17) .

5 AZR 192/08 > Rn 14

b) Die Beklagte beruft sich auf § 5 Abs. 5 des nordrhein-westfälischen Gesetzes über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (RettG NRW) vom 24. November 1992. Nach dieser Bestimmung hat das in der Notfallrettung und im Krankentransport eingesetzte nichtärztliche Personal jährlich an einer mindestens 30-stündigen aufgabenbezogenen Fortbildung teilzunehmen und dies nachzuweisen. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, handelt es sich freilich nicht um einen Fall des fehlenden Leistungsvermögens.

5 AZR 192/08 > Rn 15

aa) Soll eine Rechtsnorm das rechtliche Unvermögen zur Berufstätigkeit begründen, muss sie diese Rechtsfolge klar und deutlich zum Ausdruck bringen. Die Voraussetzung für die Berufsausübung muss aus rechtsstaatlichen Gründen eindeutig geregelt sein. Unabhängig davon, ob ein Eingriff in die Freiheit der Berufswahl oder der Berufsausübung vorliegt, bedarf es einer vorhersehbaren und berechenbaren Grundlage hinsichtlich Voraussetzungen und Folgen. Nach dem Gebot der Rechtssicherheit ist im Zweifel kein die Berufstätigkeit als solche untersagendes Beschäftigungsverbot anzunehmen. Vielmehr muss der Betroffene eine derart einschneidend wirkende Rechtslage erkennen und sein Verhalten danach einrichten können (vgl. schon BVerfG 18. Dezember 1953 – 1 BvL 106/53 – BVerfGE 3, 225, 237; 30. Mai 1956 – 1 BvF 3/53 – BVerfGE 5, 25, 31; 17. November 1992 – 1 BvL 8/87 – BVerfGE 87, 234, 263; 9. April 2003 – 1 BvL 1/01, 1 BvR 1749/01 – BVerfGE 108, 52, 75) .

5 AZR 192/08 > Rn 16

bb) § 5 Abs. 5 RettG NRW regelt weder eine für den Zugang zur Berufstätigkeit erforderliche Erlaubnis noch eine sonstige Voraussetzung, deren Fehlen zu einem Beschäftigungsverbot führt. Das ergibt schon die Auslegung nach dem Gesetzeswortlaut. Zwar handelt es sich um eine zwingende Verpflichtung, Folgen der Pflichtverletzung werden aber nicht aufgeführt. Sie sind auch keineswegs selbstverständlich. Fehlende oder unvollständige Fortbildung lässt das Personal nicht generell ungeeignet erscheinen.

5 AZR 192/08 > Rn 17

Abgesehen von der für die Betroffenen nicht erkennbaren Rechtsfolge wären auch die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot inhaltlich und zeitlich nicht hinreichend bestimmt. § 5 Abs. 5 RettG NRW unterscheidet nicht zwischen der Verletzung der Teilnahmepflicht und der Verletzung der Nachweispflicht und bestimmt nicht, wie der Nachweis zu führen ist. Einerseits können hier nicht prozessrechtliche Regelungen (zB §§ 138, 286 ff. ZPO) herangezogen werden,



andererseits bedarf es nicht stets einer Urkundenvorlage. Offenbar soll es auf die Kenntnis und Überzeugung des Arbeitgebers ankommen. Darüber hinaus ist der Begriff der aufgabenbezogenen Fortbildung nicht eindeutig genug. Ein bestimmter Fortbildungskanon ist nicht vorgeschrieben. Unklar bliebe auch, ob schon die unvollständig oder (teilweise) nicht ordnungsgemäß absolvierte Fortbildung das Beschäftigungsverbot auslösen würde. Schließlich fehlte es an einem deutlichen zeitlichen Bezug. Selbst wenn man die Fortbildungspflicht auf das (volle) Kalenderjahr bezieht, blieben der Zeitpunkt des Eintritts eines Beschäftigungsverbots und die Bedeutung einer Nachholung einzelner Fortbildungsstunden zweifelhaft. So streiten die Parteien auch über die Bewertung einzelner Fortbildungsmaßnahmen, nämlich darüber, ob die Fortbildungen vom 17. Februar 2005 und vom 26. Januar 2006 „gleichzeitig gelten“ können.

5 AZR 192/08 > Rn 18

Das Landesarbeitsgericht weist weiter zutreffend auf die Systematik des RettG NRW hin. § 4 RettG NRW regelt die an bestimmte Prüfungen, Zeugnisse oder Nachweise geknüpften Voraussetzungen für den Personaleinsatz. § 5 regelt zwingende Pflichten im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung. Soweit eine Tätigkeit darüber hinaus verboten ist, enthält die Norm eindeutige Regelungen (Abs. 2: „darf nicht tätig werden“; Abs. 3: „darf ... nicht einsetzen“).

5 AZR 192/08 > Rn 19

Sinn und Zweck der Fortbildungspflicht erfordern nicht ein – absolut wirkendes – Beschäftigungsverbot bei Defiziten der Fortbildung. Es ist nicht erkennbar, dass Eignung und Befähigung mit Ablauf des Kalenderjahres entfallen und die Tätigkeit dann „verboten“ sein soll. Vergleichbare Berufsgruppen unterliegen keinem Beschäftigungsverbot im Zusammenhang mit aufgabenbezogenen Fortbildungspflichten. Unabhängig davon, ob es aus rechtsstaatlichen Gründen (Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit des Eingriffs) überhaupt statuiert werden kann, bedürfte es jedenfalls einer eindeutigen Bestimmung. Hieran fehlt es.





5 AZR 192/08 > Rn 20

3. § 5 Abs. 5 RettG NRW regelt danach eine Pflicht des Arbeitnehmers, ohne die Folgen der Pflichtverletzung selbst zu bestimmen. Diese ergeben sich aus den allgemeinen Grundsätzen. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, es handele sich nicht nur um eine berufsrechtliche, sondern auch um eine arbeitsvertragliche, dem Arbeitgeber geschuldete Verpflichtung. Dafür spricht dessen Verantwortung als Träger der rettungsdienstlichen Aufgaben; ein öffentlich-rechtliches Kontrollverfahren gegenüber dem Personal ist nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber kann deshalb die Nichteinhaltung der Fortbildungspflicht dem Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers gem. § 273 Abs. 1 BGB entgegenhalten. Das Zurückbehaltungsrecht gibt eine aufschiebende Einrede. Nur wenn der Arbeitgeber das Zurückbehaltungsrecht geltend macht, kann er die geschuldete Beschäftigung – und damit auch die Vergütungszahlung – verweigern. Daran ändert nichts der Umstand, dass er hierzu nach Verwaltungsvorschriften und vertraglich gegenüber seinem Auftraggeber verpflichtet ist. Nr. 9 des Runderlasses des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 21. Januar 1997 (MBI. NW 1997, 140) verbietet die Beschäftigung nicht aufgrund eines Gesetzes; als bloßer Verwaltungsregelung kommt der Bestimmung nicht die Bedeutung eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots zu. Vielmehr wird der Träger rettungsdienstlicher Aufgaben angehalten, die Nachweise gem. § 5 Abs. 5 RettG NRW zu verlangen.

5 AZR 192/08 > Rn 21

Die Beklagte hat ein Zurückbehaltungsrecht weder ausdrücklich noch stillschweigend geltend gemacht. Sie hat die Beschäftigung bis zum 31. Mai 2006 nicht wegen einer unvollständigen Fortbildung, sondern allein wegen der außerordentlichen Kündigung verweigert. Anderenfalls hätte der Kläger der Einrede Rechnung tragen können und die ggf. noch fehlenden Fortbildungsstunden kurzfristig nachholen können. Rückwirkend kann das Zurückbehaltungsrecht nicht mehr ausgeübt werden, da es sich um ein Druckmittel zwecks Bewirkung der gebührenden Leistung handelt. Das gilt unabhängig davon, ob die Leistung schon bewirkt ist und deswegen nicht mehr zurückgehalten werden kann oder ob sie aus anderen Gründen unterblieben ist; denn auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber



die an eine bestimmte Zeit gebundene Beschäftigung nicht mehr zurückhalten. Die nachträgliche Ausübung des Zurückbehaltungsrechts wäre gegenstandslos, da weder die Beschäftigung noch die Fortbildung mit Wirkung für die Vergangenheit nachgeholt werden kann. Deshalb ergeben sich die Folgen der unterbliebenen Arbeitsleistung des Klägers allein aus den §§ 615, 293 ff. BGB, nicht aus § 273 BGB.

5 AZR 192/08 > Rn 22

II. An dieser Rechtslage hat der Prozessvergleich vom 16. August 2006 nichts zu Gunsten der Beklagten geändert. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einem gerichtlichen Vergleich, das Arbeitsverhältnis bis zu dessen Beendigung „ordnungsgemäß abzurechnen“, wird hierdurch im Zweifel nur die ohnehin bestehende Rechtslage bestätigt (Senat 19. Mai 2004 – 5 AZR 434/03 – zu I der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 108) . Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass die Parteien den Vergütungsanspruch im Vergleich einschränken, insbesondere ein Leistungshindernis nachträglich noch berücksichtigen wollten. Vielmehr spricht die Interessenlage im Ergebnis eher für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten die Frage des Unvermögens des Klägers im Abrechnungszeitraum gerade nicht offenlassen wollen und auf die bereits erkennbare Einwendung, der Kläger habe mangels Fortbildung nicht vertragsgemäß beschäftigt werden können, sei verzichtet worden. Diese Frage bedarf aber keiner abschließenden Klärung.

5 AZR 192/08 > Rn 23

III. Die Beklagte hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Müller-Glöge Mikosch Laux

Mandrossa Wolf

