

Aktenzeichen:
3 Ca 1243/19



Verkündet am:
21.01.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT TRIER

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Trier		
15. MRZ. 2021		
Erliegt	Frsten + Termine	Staubrecht

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Kirsch pp., DGB Rechtsschutz
GmbH, Herzogenbuscher Straße 52, 54292 Trier

gegen

- Beklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Trier auf die mündliche Verhandlung vom
21. Januar 2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende und
die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Bei-sitzer für
Recht erkannt:

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.**
- 3. Der Streitwert wird auf 2.500 € festgesetzt.**
- 4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers gegen den Beklagten auf Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte.

Der Kläger ist seit dem 01. Januar 1987 bei dem Beklagten, zuletzt als Rettungsassistent mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 27 Stunden, im Rettungsdienst/Krankentransport beschäftigt (vgl. Arbeitsvertrag nebst erster Nebenabrede vom 22. Dezember 1986, Anlage K 1 zur Klageerwidern vom 23. Januar 2020, Blatt 23 bis 29 dA. sowie Nebenabreden betreffend die befristete Reduzierung der Arbeitszeit, zuletzt auf 0,6 einer Vollzeitstelle, Blatt 30 bis 33 dA.).

Für die Beförderung von kranken, verletzten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen mit Krankenkraftwagen im Rahmen des Rettungsdienstes, des Notfall- oder Krankentransportes gilt das rheinland-pfälzische Rettungsdienstgesetz (für den vorliegenden Fall in der bis zum 31. März 2020 geltenden Fassung, nachfolgend RettDG aF.). Keine Anwendung findet dieses Gesetz für Beförderungen von kranken Personen, die in der Regel nach ärztlicher Beurteilung, keiner fachgerechten Hilfe oder Betreuung bedürfen mit anderen als den in § 1 Abs. 1 RettDG aF. genannten Krafftfahrzeugen (Krankenfahrten, § 1 Abs. 2 Nr. 4 RettDG aF.).

Gemäß § 2 Abs. 3 RettDG aF. hat der Krankentransport kranken oder verletzten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen, die keine Notfallpatienten sind, fachgerechte Hilfe zu leisten und sie unter Betreuung in der Regel mit Krankentransportwagen zu befördern.

Für den Notfall- und Krankentransport sind Krankenkraftwagen einzusetzen. Bei Krankenkraftwagen (Notarzt-, Rettungs-, Notfallkranken- oder Krankentransportwagen) handelt es sich um Kraftfahrzeuge, die für Notfall- und Krankentransport besonders eingerichtet und nach dem Fahrzeugschein als Krankenkraftwagen anerkannt sind (§ 21 Abs. 1, 2 RettDG aF.).

Gemäß § 7 Abs. 3 Nr. 2 RettDG aF. hat die Integrierte Leitstelle (Leitstelle) innerhalb des Rettungsdienstbereiches im Rettungsdienst die Aufgabe der Entgegennahme und Bearbeitung aller Hilfeersuchen, der Regelung und Koordinierung der Einsätze aller Rettungsmittel sowie der organisatorischen Weisungsbefugnis gegenüber den im Rettungsdienst tätigen Personen während der Einsatzbereitschaft und des Einsatzes; die Leitstelle hat grundsätzlich das dem Einsatzort nächstbefindliche geeignete Rettungsmittel einzusetzen.

Die Vorhaltezeiten und die Anzahl der für eine Rettungswache erforderlichen Krankenkraftwagen (§ 21 Abs. 2 Satz 1 RettDG aF.) werden im Benehmen mit den Sanitätsorganisationen oder den sonstigen Einrichtungen und im Einvernehmen mit den Verbänden der Kostenträger von der zuständigen Behörde nach Maßgabe des Landesrettungsdienstplanes so festgelegt, dass im Notfalltransport jeder an einer öffentlichen Straße gelegene Einsatzort in der Regel innerhalb einer Fahrzeit von maximal 15 Minuten nach dem Eingang des Hilfeersuchens bei der Leitstelle erreicht werden kann (Hilfeleistungsfrist). Im Krankentransport soll die Wartezeit bis zum Eintreffen des Krankenkraftwagens in der Regel 40 Minuten nach Eingang der Anforderung des Fahrzeugs bei der Leitstelle nicht überschreiten; dies gilt nicht für Krankentransporte, die mindestens am Tag zuvor angefordert werden können (§ 8 Abs. 2 RettDG aF.)

In § 22 Abs. 2 Nr. 1 RettDG in der ab dem 01. April 2020 geltenden Fassung (nF.) ist geregelt, dass ein Besatzungsmitglied beim Krankentransport mindestens eine Ausbildung zum Rettungssanitäter haben muss, wobei dieses Besatzungsmitglied die medizinische und organisatorische Verantwortung trägt.

Um Krankentransporte betreuungsbedürftiger Patienten im Sinne des Landesrettungsdienstgesetzes bereits sprachlich schärfer von Krankenfahrten nicht betreuungsbedürftiger Patienten außerhalb des Rettungsdienstes abzugrenzen, verwendet man für die ersteren (Krankentransporte betreuungsbedürftiger Patienten durch

den Rettungsdienst) die Bezeichnung "qualifizierte Krankentransporte", während man die letzteren (Krankenfahrten nicht betreuungsbedürftiger Patienten nach Personenbeförderungsrecht) "nicht qualifizierte Krankentransporte" nennt.

Am 17. September 2019 war der Kläger zum Dienst zur Besetzung des Rettungswagens (RTW) in der Rettungswache P. eingeteilt.

Am 16. September 2019 um 12.57 Uhr forderte Schwester E. vom S.-Krankenhaus P. auf ärztliche Weisung und auf Grundlage einer dementsprechenden ärztlichen Verordnung den qualifizierten Transport eines Patienten vom Krankenhaus zum ca. einen Kilometer entfernten Altenheim ... in P. für 10.00 Uhr am Folgetag an. Der zuständige Leitstellendisponent K. nahm aufgrund der Angaben von Schwester E. die Bewertung vor, dass der Transport qualifizierter Betreuung des Patienten bedurfte und legte ihn deshalb für den 17. September 2020, 10.00 Uhr als durchzuführenden qualifizierten Kranken-transport an, wie aus dem zu der Akte gereichten Abschlussbericht aus dem Einsatzanlass "KtW liegend" ersichtlich (vgl. Kopie des Abschlussberichtes, Anlage K2 zur Klageerwiderung vom 23. Januar 2020, Blatt 34 bis 37 dA.).

Da der Krankenwagen (KtW) P. am Vormittag des 17. September 2019 einen Transport von P. nach T. durchführen musste, alarmierte die Leitstelle T. um 10.48 Uhr den Rettungswagen (RTW) P. zwecks Durchführung des Transports vom Krankenhaus P. in das Altenpflegeheim P. Der Kläger verweigerte die Durchführung des Transports mit der Begründung, dass der Patient im Krankenhaus gut versorgt sei und keine Dringlichkeit für diesen Transport bestehe. Der Patient könne ohne Probleme bis zum Nachmittag im Krankenhaus bleiben. Er sehe es nicht ein, dass die Notfallrettung nicht mehr gewährleistet sei, wenn er diesen Transport durchführe.

Zu dem Zeitpunkt waren das Notarzteeinsatzfahrzeug (NEF) sowie der Rettungstransportwagen (RTW) der benachbarten Wache W. einsatzbereit. Der Transport wurde schließlich um 12.56 Uhr durch den Krankentransportwagen der Rettungswache P. im Anschluss an den vorherigen Einsatz durchgeführt.

Mit Schreiben vom 23. September 2019 hat der Beklagte den Kläger unter Schilderung dieses Sachverhalts, den er als Arbeitsverweigerung und Arbeitspflichtverletzung wertet, aufgefordert, seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zukünftig ordnungsgemäß zu erfüllen und den Anweisungen der Leitstelle Folge zu leisten, wobei er für den Fall einer Wiederholung des gerügten Verhaltens die Kündigung des Arbeitsverhältnisses androhte (vgl. Kopie der Abmahnung, Anlage zur Klageschrift, Blatt 7 bis 8 dA.).

Mit Schreiben vom 09. Oktober 2019 hat der Kläger der Beklagten eine Gegendarstellung zukommen lassen und ihn aufgefordert, die Abmahnung aus seiner Personalakte zu entfernen (Kopie des Schreibens vom 09. Oktober 2019, Anlage zur Klageschrift, Blatt 6 dA.).

Der Kläger ist der Ansicht, er habe kein arbeitsvertragswidriges Verhalten begangen. Die Anordnung zur Durchführung des Transports mit dem Rettungstransportwagen sei rechtswidrig gewesen, da sie gegen das Rettungsdienstgesetz verstoßen habe. Dementsprechend sei er nicht verpflichtet gewesen, der Weisung nachzukommen.

Der Kläger trägt vor, es habe sich tatsächlich nicht um einen qualifizierten Krankentransport, sondern um eine nicht qualifizierte Krankenfahrt gehandelt. Dies habe ihm die Kollegin, die Zeugin L., welche den Transport später mit dem Krankentransportwagen durchgeführt habe, bestätigt.

Es sei zwar richtig, dass eine Verordnung des Arztes für einen qualifizierten Krankentransport vorgelegen habe, diese Verordnung sei jedoch falsch ausgestellt gewesen. Eine "Entlassungsfahrt" könne kein Krankentransport sein. Es sei keinerlei qualifizierte Betreuung notwendig gewesen, da kein Sauerstoff oder ähnliches angefordert worden sei, was die Beauftragung eines Krankenwagens hätte rechtfertigen können. Die Einstufung durch die Rettungsleitstelle sei falsch gewesen oder habe nicht ausreichend abgefragt werden können, da die Kollegen unter enormem Zeitdruck stünden und kaum Zeit hätten, die Transportanfragen zu hinterfragen und überdies die Order gelte "es bleibt kein Auto stehen". Es habe zudem keinen zeitlichen Druck gegeben, da der Patient im Krankenhaus mindestens so gut versorgt gewesen sei wie im Altenheim und ihm die Verzögerung der Krankenfahrt um zwei

Stunden zu Gunsten der Aufrechterhaltung der Notfallrettung zuzumuten gewesen sei.

Der Kläger erklärt, in den Transportbescheinigungen werde in manchen Fällen unberechtigt Krankentransport statt Krankenfahrt angegeben, entweder aus Unwissenheit oder um die Patienten dadurch schneller aus der Einrichtung zu bekommen. Der Kläger meint, es sei nicht nachvollziehbar, warum gerade der Rettungstransportwagen für diesen Krankentransport habe eingesetzt werden müssen. Es sei unverantwortlich überhaupt einen Rettungstransportwagen für Krankentransporte einzusetzen.

§ 2 Abs. 3 RettDG aF. sei nicht so zu verstehen, dass der Rettungstransportwagen automatisch alle Krankentransporte durchführen dürfe. Nur im Ausnahmefall müssten Transporte, die keine Notfälle seien, trotzdem durch einen RTW durchgeführt werden, beispielsweise arztbegleitete Verlegungen von Beatmungspatienten. "Gewöhnliche Krankentransporte", ambulante Transporte, passive Hausnotrufe, Hausnotrufe mit Bagatellen oder Entlassungen dürften hingegen nicht mit einem RTW durchgeführt werden, da dieser damit zweckentfremdet werde. Hierdurch könnten Notfallpatienten nicht rechtzeitig oder nur verspätet behandelt und transportiert werden, woraus sich das Risiko eines verlängerten Krankenhausaufenthalts, bleibender Schäden oder des Todes des Patienten ergebe. Dies sei nicht im Interesse der öffentlichen Sicherheit. Der Rettungsdienst im ländlichen Gebiet sei immer gefährdet, wenn der RTW nicht einsatzbereit sei oder nur verzögert zum Einsatz kommen könne, da er dann nicht in der nach dem Landesrettungsdienstplan vorgesehenen Zeit ausrücken könne.

Der Kläger meint, der Leiter Rettungsdienst hätte wissen müssen, dass ein Entlassungstransport kein Krankentransport sein könne und selbst wenn, wäre dieser nicht dringlich genug gewesen, um den Rettungsdienst in seiner Funktion zu behindern.

Der Kläger kann nicht nachvollziehen, dass nachts und an Sonntagen nur ein Krankentransportwagen im gesamten ..-kreis B.-P. vorgehalten werde, so dass Engpässe eingeplant und üblich seien.

Der Kläger ist der Auffassung, die Einsatzbereitschaft des Rettungstransportwagens W. sei kein Argument, da dieser aufgrund der strategischen Positionierung der Rettungswachen die Rettung nur in seinem Bereich gewährleisten

könne. Das Notfalleinsatzfahrzeug müsse zunächst den Notarzt im Krankenhaus oder zu Hause abholen, bevor es zum Einsatzort fahren könne und könne daher keine geeignete "Rückfallebene" für einen fehlenden Rettungstransportwagen sein. Der Kläger verweist darauf, dass er nach dem Landesrettungsdienstgesetz während des Einsatzes die medizinische und organisatorische Verantwortung trage. Er müsse nicht die Dispositionsalternativen der Leitstelle kennen, wenn er einen Krankentransport ablehne, um sein Fahrzeug nur für lebenswichtige Einsätze zurückzuhalten, da er wisse, dass jeder Rettungswagen im gesamten ...-kreis B.-P. unentbehrlich für die Notfallrettung sei.

Der Kläger rügt, der Vorwurf, aufgrund seiner Weigerung sei es zu zusätzlichem Aufwand im Krankenhaus sowie in der Einsatzplanung der Leitstelle gekommen, sei unsubstantiiert.

Der Kläger beantragt,

die ihm mit Schreiben vom 23. September 2019 erteilte Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte erklärt, es stehe nicht zur Verfügungsdisposition des Klägers, welchen Transport er ausführen wolle, sondern die Leitstelle disponiere dies.

Für die Einordnung als qualifizierter Krankentransport könne es entscheidend nur darauf ankommen, wie der Transport ärztlich verordnet sei. Seine Mitarbeiter einschließlich des Klägers könnten insoweit keine abweichende Beurteilung vornehmen, da sie erstens keine Ärzte seien und zweitens den gesundheitlichen Zustand und die Betreuungsbedürftigkeit der zu transportierenden Patienten auch deshalb nicht beurteilen könnten, weil sie diese weder gesehen noch gesprochen hätten noch die Patientenakten kennen würden.

Der Beklagte verweist darauf, dass sich aus § 7 Abs. 3 c RettDG aF. zweifelsfrei die organisatorische Weisungsbefugnis der Leitstelle gegenüber den im Rettungsdienst tätigen Personen während der Einsatzbereitschaft und des Einsatzes ergebe. Die Einsatzanforderung durch Befragung der die Einsatzfahrt anfordernden Person zu prüfen und richtig zu vergeben, sei Aufgabe der Leitstellendisponenten und nicht des Klägers, der keinerlei Kontakt mit der anfordernden Person habe. Darüber hinaus seien nur dem Leitstellendisponenten die zur Verfügung stehenden Dispositionsalternativen bekannt.

Der Beklagte trägt vor, auch eine Fahrt wegen Entlassung eines Patienten aus dem Krankenhaus könne ein qualifizierter Krankentransport sein, bei dem der zu befördernde Patient fachgerechter Hilfe und Betreuung bedürfe.

Der Beklagte erklärt, es gebe keine gesetzliche Regelung, die es verbiete, dass Rettungstransportwagen qualifizierte Krankentransporte durchführten. Da der Rettungsdienst in Rheinland-Pfalz in funktionaler Einheit von Notfallrettung und qualifiziertem Krankentransport organisiert sei, sei es systemisch gewollt, dass Rettungstransportwagen auch qualifizierte Krankentransporte durchführen, wenn die Krankentransportwagen in der Nähe durch Einsatzfahrten gebunden seien. Natürlich werde die Leitstelle einen Krankentransporteinsatz primär an einen Krankentransportwagen vergeben, wenn dieser in der Nähe einsatzbereit zur Alarmierung verfügbar sei. In diesem Sinne sei § 2 Abs. 3 RettDG aF. zu verstehen, dass im Krankentransport die Beförderung fachgerechter Betreuung bedürftiger Patienten in der Regel mit Krankentransportwagen zu erfolgen habe. Die Vorgabe für die Vergabe von Einsatzaufträgen an die Einsatzfahrzeuge in den Rettungswachen, welche in § 21 RettDG aF. unter dem Oberbegriff "Krankenkraftwagen" zusammengefasst seien, laute jedoch ausschließlich, dass das nächst befindliche geeignete Rettungsmittel zu beauftragen sei (§ 7 Abs. 3 Nr. 2 c 2. Halbsatz RettDG aF.)

Der Beklagte weist darauf hin, dass er nicht darüber entscheiden könne, wie viele und welche Einsatzfahrzeuge in den Rettungswachen zu welchen Zeiten vorgehalten würden, da gemäß § 8 Abs. 2 RettDG aF. dies im Benehmen mit den Leistungserbringern und im Einvernehmen mit den Verbänden der Kostenträger von der zuständigen Behörde nach Maßgabe des Landesrettungsdienstplanes festgelegt werde.

Zu den weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 10. Dezember 2019 und 21. Januar 2021 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnung vom 23. September 2019 aus seiner Personalakte.

I. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung der §§ 242, 1004 BGB die Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte verlangen.

Bei der Abmahnung handelt es sich um die Ausübung eines arbeitsvertraglichen Gläubigerrechts durch den Arbeitgeber. Als Gläubiger der Arbeitsleistung weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als seinen Schuldner auf dessen vertragliche Pflichten hin und macht ihn auf die Verletzung dieser Pflichten aufmerksam (Rüge- und Dokumentationsfunktion).

Zugleich fordert er ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auf und kündigt, wenn ihm dies angebracht erscheint, individualrechtliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung an (Warnfunktion).

Da eine zur Personalakte genommene Abmahnung geeignet ist, den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen und seinem Persönlichkeitsrecht zu beeinträchtigen, darf ein verständiger Arbeitgeber nicht ohne ausreichenden Anlass eine Abmahnung erteilen und sie nur für einen angemessenen Zeitraum aufbewahren. Der

Arbeitnehmer kann die Beseitigung dieser Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechts verlangen, wenn die Abmahnung formell nicht ordnungsgemäß zustande gekommen ist, sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt wird oder kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers am Verbleib der Abmahnung in der Personalakte mehr besteht. Soweit dem Arbeitnehmer eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten vorgeworfen wird, kommt es nicht darauf an, ob dieser Pflichtenverstoß dem Arbeitnehmer subjektiv vorwerfbar ist. Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber einen objektiven Verstoß des Arbeitnehmers gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten rügt. Eine solche Rüge ist nicht nur ungerechtfertigt, wenn sie unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält, sondern auch dann, wenn sie auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht (*BAG 11. Dezember 2001 - 9 AZR 464/00 - Rn. 21; 30. Mai 1996 - 6 AZR 537/95 - Rn. 22 bis 25, juris*).

II. Gemessen an diesen Grundsätzen hat der Kläger keinen Entfernungsanspruch hinsichtlich der Abmahnung vom 23. September 2019.

1. Diese ist ihrer Form nach ordnungsgemäß zustande gekommen, insbesondere inhaltlich bestimmt. Sie bezeichnet die Pflichtverletzung der Arbeitsverweigerung unter Angabe des Datums und der Uhrzeit, der streitgegenständlichen Weisung und der näheren Umstände.

Die Darstellung ist auch inhaltlich richtig. Der Kläger hat den dargestellten Sachverhalt nicht bestritten, sondern hält lediglich die rechtliche Bewertung für unzutreffend. Soweit er darüber hinaus die Behauptung, die Verweigerung des Krankentransportes habe einen zusätzlichen Aufwand im Krankenhaus sowie in der Einsatzplanung der Leitstelle zur Folge gehabt, als unsubstantiiert ansieht, führt dies nicht zu einer inhaltlichen Unbestimmtheit der Abmahnung. Denn für den Kläger ist aus dem Schreiben vom 23. September 2019 klar ersichtlich, welches Verhalten der Beklagte als Arbeitspflichtverletzung rügt. Darüber hinaus ist es offensichtlich, dass durch die Verweigerung des Transports und die daraus resultierende erforderliche neue Disposition durch die Leitstelle ein höherer Aufwand entsteht, als wenn der Kläger den Transport durchgeführt hätte. Ebenso drängt es sich auf, dass es für das Personal im Krankenhaus einen höheren Aufwand erfordert, wenn ein Patient zwei Stunden

später als geplant abgeholt wird. Eine nähere Darlegung der Folgen einer Arbeitsvertragspflichtverletzung ist in einem Abmahnschreiben nicht erforderlich, sondern kann im Rechtsstreit im Hinblick auf die Frage der Verhältnismäßigkeit einer Abmahnung erfolgen.

2. Darüber hinaus ist die rechtliche Bewertung des Verhaltens des Klägers als Pflichtverletzung zutreffend.

Gemäß § 106 S. 1 GewO kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.

Im Bereich des Rettungsdienstes hat die Leitstelle gem. § 7 Abs. 2 Nr. 2c RettDG aF. (ebenso nF.) die organisatorische Weisungsbefugnis gegenüber den im Rettungsdienst tätigen Personen während der Einsatzbereitschaft und des Einsatzes. Da der Kläger als Rettungsassistent im Rettungsdienst und Krankentransport des Beklagten beschäftigt ist, wird das arbeitgeberseitige Weisungsrecht betreffend die Anordnung der Durchführung von Notfall- und Krankentransporten durch die Leitstelle ausgeübt.

Als Rettungsassistent ist er grundsätzlich gehalten, Weisungen der Einsatzleitstelle Folge zu leisten, ohne dass ein Unterschied zu konkreten arbeitgeberseitigen Weisungen im Rahmen des Direktionsrechts bestünde (vgl. auch *Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 09. Dezember 2014 - 6 Sa 436/14 - Rn. 47, juris*).

Entgegen der Auffassung des Klägers war die Weisung, den Krankentransport mit dem Rettungstransportwagen durchzuführen, nicht rechtswidrig.

a. Der zuständige Leitstellendisponent durfte davon ausgehen, dass es sich um einen qualifizierten Krankentransport handelte.

Maßgeblich hierfür ist das Vorliegen einer ärztlichen Verordnung für einen qualifizierten Krankentransport.

Denn gem. § 1 Abs. 2 Nr. 4 RettDG aF. sind lediglich Beförderungen von kranken Personen, die in der Regel nach ärztlicher Beurteilung keiner fachgerechten Hilfe

oder Betreuung bedürfen, nicht qualifizierte Krankenfahrten. Somit stellt bereits das Gesetz seinem Wortlaut nach auf die ärztliche Beurteilung als maßgebliches Kriterium ab.

Darüber hinaus kann der Auffassung des Klägers, bei Entlassungsfahrten aus dem Krankenhaus handele es sich immer um nicht qualifizierte Krankenfahrten, nicht gefolgt werden. Gerade bei Patienten, die in einem Seniorenheim leben, erscheint es durchaus möglich, dass diese bei der Beförderung fachgerechter Hilfe oder Betreuung bedürfen. Insbesondere im Hinblick auf chronische Erkrankungen sind nicht alle Patienten, die aus dem Krankenhaus entlassen werden "gesund" oder genesen.

Es mag zwar durchaus sein, dass bei ärztlichen Verordnungen im Einzelfall ein qualifizierter Krankentransport statt einer einfachen Krankenfahrt fälschlicherweise angegeben wird; jedoch obliegt es dem Arzt als derjenigen Person, die über das notwendige Fachwissen und Kenntnisse über den Gesundheitszustand des Patienten verfügt, die Erforderlichkeit der Betreuung und damit eines qualifizierten Krankentransports zu beurteilen.

Die Disponenten auf der Leitstelle, welche den Kontakt zu der den Transport anforderten Person haben, sind gehalten, an Hand eines Fragenkatalogs zu prüfen, ob es sich um einen qualifizierten Krankentransport oder um eine Krankenfahrt handelt. Die zur Durchführung des Transports angewiesenen Mitarbeiter des Beklagten, wie der Kläger als Rettungsassistent, verfügen nicht über die notwendigen Kenntnisse, um vorab, ohne den Patienten gesehen zu haben, beurteilen zu können, ob ein qualifizierter Transport oder eine Krankenfahrt erforderlich ist. Der Kläger hat im vorliegenden Fall den Transport verweigert, ohne wissen und beurteilen zu können, ob eine Betreuung und damit ein qualifizierter Transport erforderlich war.

Soweit der Kläger darauf hinweist, dass er gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 RettDG nF. die medizinische und organisatorische Verantwortung trage, so gilt dies während des Einsatzes, nicht hingegen für die Frage, ob ein Einsatz mit einem bestimmten Rettungsmittel durchzuführen ist. Insoweit obliegt die Weisungsbefugnis gemäß § 7 Abs. 3 Nr. 2c RettDG aF. (ebenso wie RettDG nF.) der Leitstelle.

Daher kommt es nicht darauf an, ob die den Transport letztendlich durchführende Kollegin des Klägers, die Zeugin L., diesen Transport als eine Krankenfahrt beurteilt.

nicht unzumutbar, den Weisungen der für die Disposition der Einsatzfahrzeuge verantwortlichen Leitstelle Folge zu leisten. Der Kläger darf sich nicht über die Weisung der für das Funktionieren des Rettungsdienstes erforderlichen zentralen Leitstelle hinwegsetzen und die Bewertungen des Arztes und des Disponenten nur wegen Vermutung einer Fehleinschätzung missachten. Insbesondere lag hier auch tatsächlich ein Notfall zeitgleich zu der Anforderung des Krankentransportes nicht vor, der einen konkreten, unlösbaren Gewissenskonflikt hätte begründen können.

Daher ist die Abmahnung der Verweigerung des Transports vom 17. September 2019 als Arbeitspflichtverletzung in Form der Arbeitsverweigerung sowohl rechtlich zutreffend als auch verhältnismäßig.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.

Der gemäß § 61 ArbGG festzusetzende Streitwert entspricht dem Wert eines Brutomonatsentgelts, wobei dessen Höhe mangels entsprechender Angaben der Parteien von dem Gericht geschätzt wurde.

Die Berufung ist mangels Vorliegens eines Zulassungsgrundes nicht gesondert zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

Berufung

eingelegt werden.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Riske

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Beglaubigt:

Es wird beglaubigt, dass der Inhalt der Abschrift mit der Urschrift übereinstimmt.

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle