**Schiedsstelle für Entgelte im Rettungsdienst**

**Az: 02/2024**

**Beschluss**

In dem Schiedsstellenverfahren

1. AOK NordWest – Die Gesundheitskasse -, Rudolf-Weißmann-Str. 13 – 15, 24534 Neumünster
2. IKK Nord – Ellerried 1, 19061 Schwerin
3. Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek), Landesvertretung Schleswig-Holstein, Wall 55 (Sell-Speicher), 24103 Kiel
4. Knappschaft – Regionaldirektion Nord – Millerntorplatz 1, 20359 Hamburg
5. BKK-Landesverband NORDWEST, Süderstraße 24, 20097 Hamburg
6. Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) - als Landwirtschaftliche Krankenkasse (LKK), Schulstraße 29, 24143 Kiel
7. Verband der privaten Krankenversicherung e.V., Gustav-Heinemann-Ufer 74 c, 50946 Köln
8. DGUV Landesverband Nordwest, Hildesheimer Straße 309, 30519 Hannover

   - Antragssteller

gegen

den Kreis Dithmarschen

- Antragsgegner -

hat die Schiedsstelle für Entgelte im Rettungsdienst durch die Mitglieder Hans-Joachim Rosenthal, Jens Althoff, Jörg Brekeller, Dörte Kröpelin und Sabine Schult am 02.12.2024 beschlossen:

Die Benutzungsentgelte für die Leistungen des Rettungsdienstes im Kreis Dithmarschen werden für die Zeit ab dem 01.01.2025 wie folgt festgesetzt:

| **Rettungsmittel:** | **Pauschalentgelt EUR:** | **Entgelt je Beförderungskilometer EUR:** |
|---|---|---|
| RTW | 1.116,12 | 0,00 |
| KTW bis zu dem 20.km* | 90,75 | 0,00 |
| KTW ab dem 21.km* | 90,75 | 4,39 |
| KTW-Fernfahrten** | 90,75 | 2,00 |
| NEF | 496,03 | 0,00 |

*Wird die Patientin bzw. Patient bis zu 20 Straßenkilometern* gefördert, wird das Entgelt je Beförderungskilometer nicht berechnet. Die für das Entgelt je Beförderungskilometer maßgebliche Kilometerleistung beginnt mit dem 21.

Km* nach Aufnahme des Patienten im Fahrzeug und endet mit der Übergabe des Patienten an der vorgesehenen Stelle, es sei denn, der Einsatz wird vorher beendet. Die Kilometerangaben sind jeweils auf volle Kilometer aufzurunden.

**Als Fernfahrten gelten Beförderungen ab 100 km. Hierfür wird ein Kilometerentgelt in Höhe von 2,00 € für die gesamte Bevölkerungstrecke vereinbart.

Für Beförderungen mit Rettungsmitteln im Sinne des § 4 Abs. 3 SHRDG sind die Benutzungsentgelte für RTW in Ansatz zu bringen. Der Einsatz eines VEF ist als NEF abzurechnen.

**Gründe:**

**I.**

Die Verhandlungen zwischen den Beteiligten über eine Vereinbarung von Benutzungsentgelten für die Leistungen des Rettungsdienstes im Jahr 2025 konnten nicht einvernehmlich beendet werden. Somit ist die Schiedsstelle zuständig, eine Entscheidung zu treffen (§ 8 Abs. 3 Nummer 1 in Verbindung mit § 7 Abs 1 Satz 1 SHRDG).

Streitig blieb die Entgeltfähigkeit folgender Sachverhalte:

**Betriebsvereinbarung zur Pausenregelung**

Die Antragsteller machen geltend:

Die RKiSH habe eine Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit im Rettungsdienst“ mit Wirkung ab September 2022 mit dem Betriebsrat geschlossen, die auch Regelungen zu Pausen im Rettungsdienst enthalte. In § 15 sei vereinbart, dass den Mitarbeitenden unabhängig davon, ob die Pause vollständig genommen, unterbrochen oder gar nicht genommen wurde, als Ausgleich pauschal pro Schicht Zeitgutschriften (je nach Länge und Auslastung der Schichten in unterschiedlicher Höhe) gewährt werden.

Die Zeitgutschrift werde in der Schichtbewertung bereits vorab eingerechnet und daher auch bei Arbeitsunfähigkeit nach dem Lohnausfallprinzip gewährt. Für Urlaubstage erfolge mangels Belastung keine Gutschrift.

Diese Regelung sei unwirtschaftlich und damit nicht entgeltfähig.

Das ArbZG diene dem Gesundheitsschutz, sodass ein Zeitausgleich als Ruhepause (im Sinne von § 4 ArbZG) zu gewähren sei. Entweder erlaubten die Arbeitsbedingungen beim Rettungsdienst die Gewährung von Ruhepausen, dann sei eine Zeitgutschrift nicht erforderlich. Wenn jedoch die Arbeitsbedingungen die Gewährung von Ruhepausen nicht erlaubten, könne die Zeitgutschrift auch nicht für Ruhepausen genutzt werden. Darüber hinaus sei nicht geregelt, wann und wie die ausgefallene Pause nachgeholt werden solle. Ein solcher Zeitausgleich, der sowohl pauschaliert sei als auch keinen engen zeitlichen Zusammenhang zwischen der ausgefallenen Pause und der zusätzlichen Freizeit sicherstelle, sei nicht geeignet, den Gesundheitsschutz zu fördern, wie es gemäß § 7 Abs. 2 Nr 4 ArbZG erforderlich sei.

Außerdem sei es möglich und naheliegend, die Zeitgutschriften anzusparen, um so freie Arbeitstage zu erhalten. Als gesundheitsschützendes Mittel sei es dann praktisch wirkungslos. Auch die Auszahlung der Zeitgutschrift sei nicht ausgeschlossen. Ein „Zeitausgleich“ in Geld sei jedoch nicht möglich.

Es sei auch nicht nachvollziehbar, warum Zeitgutschriften auch bei Arbeitsunfähigkeit gewährt werden sollten.

Die Betriebsvereinbarung sehe Zeitgutschriften auch für KTW-Schichten vor. Hierbei handele es sich jedoch um planbare Einsätze, die nicht der Notfallrettung zugeordnet werden könnten. Daher könne hier eine Pausenunterbrechung nicht eintreten.

Schließlich sei im TVöD, der hier anzuwenden sei, in § 6 Abs. 1 Satz 2 geregelt, dass bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet würden. Somit finde bereits über diese Regelung ein Ausgleich statt.

In der bisherigen Betriebsvereinbarung sei geregelt gewesen, dass bei tatsächlicher Nichtgewährung der gesetzlich vorgeschriebenen Pause bedingt durch einen Notfalleinsatz eine Zeitgutschrift gewährt werde. Einer solchen Regelung würden sie – die Antragsteller – nach wie vor zustimmen.

**Stellenanteile für Praxisanleitung im Rahmen der Ausbildung von Rettungssanitätern und Rettungssanitäterinnen**

Für die Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern sei geregelt, dass die Praxisanleitung im Rahmen der praktischen Ausbildung zu den erforderlichen Kosten gehöre und daher von Ihnen – den Antragstellern – zu refinanzieren sei. Die RKiSH wende diese Bemessungsgrundlage auch für die „Ausbildung“ der Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter an und beanspruche dafür weitere Stellenanteile. Begründet werde dies mit einem zusätzlichen Betreuungsaufwand analog der Regelung für die Notfallsanitäter-Ausbildung.

Das sei jedoch nicht gerechtfertigt. Hierfür fehle die Rechtsgrundlage. Für die Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter sei die Praxisanleitung gesetzlich geregelt. Das sei für die Rettungssanitäter- Ausbildung jedoch nicht der Fall.

Hinzu komme, dass sich der hier geltend gemachte zusätzliche Betreuungsaufwand in einem vertretbaren Rahmen bewege, der mit dem Aufwand bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender vergleichbar sei. Hierfür würden jedoch keine zusätzlichen Stellenanteile berücksichtigt.

Die geltend gemachten Kosten seien daher zu reduzieren.

Die Antragsteller beantragen,

die Entgelte ab 01.01.2025 in folgender Höhe festzusetzen:

| **Rettungsmittel:** | **Pauschalentgelt EUR:** | **Entgelt je Beförderungskilometer EUR:** |
|---|---|---|
| RTW | 1.096,10 | --- |
| KTW | 89,12 | 4,31 |
| KTW-Fernfahrten | 89,12 | 2,00 |
| NEF | 494,32 | --- |

Als KTW-Fernfahrten gelten Beförderungen ab 100 km.

Der Antragsgegner beantragt,

für die Zeit ab dem 1.1.2025 die Festsetzung folgender Entgelte:

| Rettungsmittel: | Pauschalentgelt EUR: | Entgelt je Beförderungskilometer EUR: |
|---|---|---|
| RTW | 1.119,20 | 0,00 |
| KTW bis zu dem 20.km* | 91,00 | 0,00 |
| KTWab dem 21.km* | 91,00 | 4,40 |
| KTW-Fernfahrten** | 91,00 | 2,00 |
| NEF | 496,29 | 0,00 |

Als KTW-Fernfahrten gelten Beförderungen ab 100 km.

* Wird die Patientin bzw. Patient bis zu *20 Straßenkilometern befördert, wird das Entgelt je Beförderungskilometer nicht berechnet. Die für das Entgelt je Beförderungskilometer maßgebliche Kilometerleistung beginnt mit dem *21. Kilometer nach Aufnahme des Patienten im Fahrzeug und endet mit der Übergabe des Patienten an der vorgesehenen Stelle, es sei denn, der Einsatz wird vorher beendet. Die Kilometerangaben sind jeweils auf volle Kilometer aufzurunden.
**Als Fernfahrten gelten Beförderungen ab 100 km. Hierfür wird ein Kilometerentgelt in Höhe von 2,00 EUR für die gesamte Beförderungsstrecke vereinbart.

Für Beförderungen mit Rettungsmitteln i.S.d. § 4 Abs. 3 SHRDG sind die Benutzungsentgelte für RTW in Ansatz zu bringen. Der Einsatz eines VEF ist als NEF abzurechnen.

Zur Begründung macht der Antragsgegner geltend:

**Betriebsvereinbarung zur Pausenregelung**

In dem maßgeblichen Tarifvertrag TVöD-Verwaltung (VKA) sei geregelt, dass aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1,2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden könne. Eine solche Betriebsvereinbarung sei hier geschlossen worden. Diese sei wirksam und könne nur durch eine Betriebspartei angefochten werden. Die RKiSH könne als Arbeitgeber keine einseitigen Regelungen zum Themenbereich Pausengewährung festlegen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beziehe sich sowohl auf die Dauer als auch auf die Lage der Pausen sowie auf deren Planbarkeit.

Gemäß § 4 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) seien Arbeitnehmer nicht verpflichtet, in den Pausen für den Arbeitgeber in irgendeiner Weise zur Verfügung stehen. Für die Träger des Rettungsdienstes sei es jedoch mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden, während der Pause einer Mannschaft „Pausenkompensationsrettungsmittel“ vorzuhalten. Daher sei es notwendig, einen ausgewogenen Kompromiss hinsichtlich der notwendigen Ruhepausen und der jederzeitigen Einsatzbereitschaft der Rettungsmittel zu finden. Die hier streitige Betriebsvereinbarung erfülle diesen Zweck.

Gemäß § 7 Abs. 2 Nummer 4 ArbZG könne von den Regelungen der §§ 3,4, 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 abgewichen werden. Eine Verpflichtung, in einer Betriebsvereinbarung festzulegen, wann konkret und wie die ausgefallenen Pausen nachgeholt oder, sofern die Ruhepause nicht genommen werden konnte, diese Zeiten ausgeglichen werden sollten, könne aus diesen Bestimmungen nicht abgeleitet werden. Hierbei sei auch zu berücksichtigen, dass gemäß § 15 Abs. 4 der Betriebsvereinbarung Pausen, die durch Notfalleinsätze abgebrochen oder unterbrochen worden sein, unmittelbar nach Einsatzende erneut zu beginnen seien.

Für den Bereich Krankentransport gelte dasselbe. Krankentransporte seien im Voraus planbar, allerdings seien auch bei solchen Fahrten Kollisionen mit den Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes regelmäßig unvermeidbar.

Auch zusätzliche freie Tage dienten dem Zweck des Ausgleichs und insbesondere der Erholung von der Arbeit. Die Betriebsvereinbarung berücksichtige die Vorabentscheidung des europäischen Gerichtshofs (C-107/19) sowie das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13.10.2022 (2 C 7.21). Könne ein Ausgleich in Zeit durch den Arbeitgeber tatsächlich nicht gewährt werden, stehe den Beschäftigten hilfsweise ein entsprechender monetärer Ausgleich zu. Nach der Betriebsvereinbarung fließe die Zeitgutschrift der Pausenregelung vorab in die Schichtbewertung ein und gehöre damit zur (geplanten) Arbeitszeit. Entsprechend gelte das Lohnausfallprinzip gemäß § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

**Kosten Praxisanleiter**

Die Kosten der Ausbildung der Rettungssanitäter*innen gehörten bereits gemäß § 6 Abs. 2 Satz 2 Nummer 1 SHRDG zu den für die Aufgabenerfüllung unabdingbaren Kosten der Aus- und Fortbildung des nichtärztlichen medizinischen Personals und seien somit durch kostendeckende Entgelte zu finanzieren. Praxisanleiter seien besonders qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder, die in der praktischen Ausbildung tätig seien.

Gemäß § 3 Abs. 9 der Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung von Rettungssanitäter*innen (RettSan-APrVO) vom 19.10.2020 sei die praktische Ausbildung in einer geeigneten Einrichtung abzuleisten, welche durch die zuständige Behörde staatlich anzuerkennen sei (Lehrrettungswachen). In dieser Einrichtung sei sicherzustellen, dass die erforderlichen Kompetenzziele vermittelt werden. Für die Vermittlung seien spezielle Kompetenzen der Pädagogik und Didaktik bei der Praxisanleitung notwendig.

Der Hinweis der Antragsteller darauf, dass der geltend gemachte Betreuungsaufwand vergleichbar sei mit dem Aufwand für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter, verkenne, dass wegen der sehr kurzen Zeit der praktischen Ausbildung eine wesentlich intensivere fachliche Betreuung der Auszubildenden zum Rettungssanitäter oder Rettungssanitäterin zwingend notwendig sei. Bei dieser Ausbildung würden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die letztlich in einer staatlichen Prüfung abschließend überprüft würden. Diese Ausbildung sei daher in keiner Weise mit einer Einarbeitung in eine Tätigkeit, die bereits erlernt worden sei, zu vergleichen.

Die RKiSH befolge hier die „Vorgaben für die Durchführung der Ausbildung der Rettungssanitäter*innen (Anlage 1) gemäß RettSan-APrVO-Ausbildung in einer praktischen Einrichtung“ des Schleswig-Holsteinischen Institutes für berufliche Bildung (SHIBB). Dort sei die Praxisanleitung ausdrücklich erwähnt.

**II.**

Die Einwände der Antragsteller gegen die Pausenregelung sind für den Bereich der Notfallrettung nicht begründet. Die insoweit in den KLN eingestellten Kosten sind entgeltfähig. Für die Einbeziehung der Krankentransporte in diese Regelung gilt etwas anderes. Die hierauf entfallenden Kosten sind nicht entgeltfähig

Die Einwände gegen die Kostenanteile der Praxisanleitung für die Rettungssanitäter Ausbildung sind überwiegend nicht begründet.

**Pausenregelung**

Die Rechtsgrundlage der streitigen Dienstvereinbarung ergibt sich aus § 4 in Verbindung mit § 7 Abs. 2 Satz 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 4 TVöD.

Gemäß § 4 ArbZG ist die Arbeit durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Diese Regelung dient dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und mittelbar dem Schutz des Arbeitgebers und von Arbeitskollegen und der Allgemeinheit vor Unfällen, die von übermüdeten Arbeitnehmern ausgehen können.

In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung sind die Anforderungen an derartige Ruhepausen dahingehend konkretisiert worden, dass die Beschäftigten in dieser Zeit weder Arbeit leisten müssen noch sich dafür bereit zu halten haben. Sie müssen die Möglichkeit haben, frei darüber zu entscheiden, wo und wie sie diese Zeit verbringen. Dazu gehört auch die Möglichkeit, sich von der Arbeitsstelle zu entfernen und die Arbeitskleidung abzulegen. Daher sind inaktive Zeiten während eines Bereitschaftsdienstes keine „Ruhepausen“, wenn die Mitarbeiter für einen Einsatz zur Verfügung stehen müssen (BAG, Urteil vom 13.10.2009 – 9 AZR 139/08 – juris Rn 30; Urteil vom 16.12.2009 – 5 AZR 157/09 – juris Rn 10; Beschluss vom 22.07.2003 – 1 ABR 28/02 – DB 2004, 766, 768).

Die Schiedsstelle hatte bereits Gelegenheit, sich mit dieser Problematik zu befassen, und hat entschieden, dass es sich nach diesen Kriterien bei der „Pause“, die die Leitstelle den Mitarbeitenden des Rettungsdienstes während einer Einsatzschicht zuteilt, nicht um „Ruhepausen“ im Sinne von § 4 ArbZG handelt. Die Mitarbeiter dürfen den Bereich der Rettungswache nämlich nicht verlassen und dürfen auch nicht die Schutzkleidung ablegen. Sie müssen bereit sein, bei einem Alarm die Pause sofort zu unterbrechen und loszufahren (Schiedsstelle 01/20 - B.v. 9.6.20 - Kreis SL-FL ./. KKV und vorhergehend 1/19 - B.v. 25.10.2019 - Kreis SL-FL ./. KKV).

Gemäß § 6 Abs. 4 TVöD kann aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen auf der Grundlage einer Betriebs – oder Dienstvereinbarung im Rahmen der §§ 7 Abs. 1,2 und 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. Von dieser Öffnungsklausel ist hier zu Recht Gebrauch gemacht worden. Die „dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründe“ für eine Abweichung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes ergeben sich nach übereinstimmender Auffassung der Beteiligten daraus, dass es für den Arbeitgeber mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre, für die im Rettungsdienst eingesetzten Mitarbeiter für störungsfreie Ruhepausen im Sinne von § 4 ArbZG zu sorgen.

Die hier streitige Regelung über eine pauschale Zeitgutschrift überschreitet nicht den in § 7 Abs. 2 Nr. 4 ArbZG eröffneten Rahmen für eine „Anpassung“ der Regelung über die Ruhepausen an die „Eigenart der Tätigkeit“ bei dem Rettungsdienst. Entscheidendes Kriterium für die Rechtmäßigkeit einer solcher abweichenden Vereinbarung ist, dass „der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet“ wird. Da § 4 ArbZG dem Gesundheitsschutz dient, also ausreichende Erholungsphasen gewährleisten soll, kann ein Ausgleich für unterbrochene oder nicht genommene Pausen nicht in Geld erfolgen. Vielmehr ist durch den Arbeitgeber sicherzustellen, dass die ausgefallene Erholung nachgeholt werden kann. Diesen Anforderungen wird ein Zeitausgleich gerecht, der der ausgefallenen Ruhepause entspricht.

Zwar lässt sich eine ausgefallene Ruhepause bei strenger Betrachtung nicht nachholen. Dem Gedanken des Gesundheitsschutzes wird jedoch (noch) ausreichend dadurch Rechnung getragen, dass für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch eine Zeitgutschrift eine spätere Erholungsmöglichkeit geschaffen und damit faktisch zusätzliche Freizeit ermöglicht wird. Das gilt auch für die Möglichkeit, Gutschriften anzusparen und somit einen längeren arbeitsfreien Zeitraum zu erreichen. Solche Zeiträume, in denen nicht gearbeitet werden muss, dienen der Erholung und damit letztlich dem Gesundheitsschutz.

Die oben beschriebenen Regelungen des Tarifvertrags und des Arbeitszeitgesetzes enthalten eine Öffnungsklausel, die den Betriebspartnern einen Spielraum geben, den sie im Rahmen der Verhandlungen ausfüllen können. Sie müssen dabei allerdings den gesetzlichen Rahmen beachten, letztlich dem Gesundheitsschutz dient. Das ist hier hinsichtlich der Notfallrettung der Fall.

Auch der Einwand der Antragsteller, die Pauschalierung der Zeitgutschrift widerspräche dem Ziel, dem Gesundheitsschutz zu dienen, überzeugt nicht. Insofern ist entscheidend, dass sich die Mitarbeiter der Notfallrettung in einer Pause für einen Einsatz bereithalten müssen, den Einsatzort nicht verlassen und die Schutzkleidung nicht ablegen dürfen, es sich somit nicht um eine „Ruhepause“ im Sinne von § 4 ArbZG handelt. Der Zeitausgleich erfolgt somit für die grundsätzliche Bereitschaft, die Pause im Notfall abzubrechen.

Dasselbe gilt für den Einwand der Antragsteller, das Ziel des Gesundheitsschutzes erfordere es, den Zeitausgleich in engem Zusammenhang mit der ausgefallenen Pause zu gewähren, diese Anforderung werde verfehlt. Zwar ist richtig, dass dem Gesundheitsschutz besser gedient wird, wenn der Zeitausgleich zeitnah gewährt wird. Bei der streitigen Regelung handelt es sich jedoch um einen Kompromiss, mit dem versucht wird, den Sachzwängen gerecht zu werden, einerseits einsatzbereite Rettungsmittel bereitzustellen und andererseits den Anforderungen des Arbeitszeitgesetzes an den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Daher wird eine Ruhepause mit einer geplanten Dauer von 30 Minuten, die zum Beispiel nach 28 Minuten durch einen Alarm unterbrochen wird, nach dem Einsatzende erneut gewährt. Außerdem wird das Rettungsmittel, das sich in der Pause befindet, bei der Notfalldisposition gegenüber anderen Einsatzmitteln am gleichen Standort zurückgestellt. Trotz dieser Versuche, Pausenunterbrechungen so weit es geht zu vermeiden, lässt sich dieses Ziel bei hoher Einsatzdichte nicht immer umsetzen. Alle Beteiligten gehen davon aus, dass es mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre, Notfall-Rettungsmittel bereitzustellen, um eine störungsfreie Pause zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund ist es noch vertretbar, angesichts der erfahrungsgemäß nicht zu vermeidenden Pausenunterbrechungen den Zeitausgleich pauschal zu gewähren und nicht darauf zu beschränken, nur für konkret ausgefallenen Pausen einen Zeitausgleich zu gewähren.

Der Hinweis des Antragsgegners darauf, dass er – bis zu einer Kündigung – an die Betriebsvereinbarung gebunden sei, trifft zu, solange sich die Vereinbarung innerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegt. Wäre der Einwand der Antragsteller berechtigt, entfiele diese Bindung.

Der Einwand der Antragsteller, die tarifvertragliche Regelung in § 6 Abs. 1 Satz 2 TVöD, dass bei Wechselschichtarbeit die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet würden, enthalte bereits den erforderlichen Ausgleich für Pausenunterbrechungen, überzeugt nicht. Wie schon in dem Beschluss der Schiedsstelle vom 20.10.2019 ausgeführt wurde, regelt diese Bestimmung des Tarifvertrags die Arbeitszeit und damit die Pflicht des Arbeitgebers, Pausen zu vergüten. Davon sind die Gesichtspunkte des Arbeitsschutzes, wie sie zB in § 4 ArbZG geregelt sind, zu trennen. Diese Tarifvertragsregelung entbindet somit nicht von der Pflicht, Pausen zu gewähren und zwar so,

dass die Anforderungen von § 4 ArbZG erfüllt werden, oder - wenn das nicht möglich ist – über eine abweichende Regelung gemäß § 7 ArbZG ausgeglichen werden.

Hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsunfähigkeit folgt die Schiedsstelle den Ausführungen des Antragsgegners, der sich zu dieser Frage in der mündlichen Verhandlung zutreffend auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (Urteil vom 16.8.2024 – 4Sa 339/20) berufen hat. Die Zeitgutschrift fließt vorab in die Schichtbewertung ein und wird damit zum Bestandteil der (geplanten) Arbeitszeit. Demnach gilt hier das Lohnausfallprinzip (§§ 3 und 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungs-gesetz).

Für die hier streitige Einbeziehung von KTW-Schichten in die Pausenregelung gilt etwas anderes.

Der Antragsgegner macht hierzu geltend, in einem Notfall könne die Leitstelle bei Bedarf einen in der Nähe befindlichen KTW, der auf dem Rückweg von einem Einsatz sei, zu dem Notfallort alarmieren, und zwar als „first responder“ zur Überbrückung des „therapiefreien Zeitraums“.

Hierbei handelt es sich nach Auffassung der Schiedsstelle allerdings um Kosten, die nicht dem Bereich „Notfallrettung“ zugerechnet werden können, zumal der Einsatz eines KTW nicht auf die Hilfsfrist gemäß § 4 Abs 2 Satz 2 SHRDG angerechnet wird.

Somit sind die hierauf entfallenden Kosten nicht entgeltfähig.

**Praxisanleiter**

Die vom Antragsgegner geltend gemachten Kosten, die in der praktischen Ausbildung der Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter für die Praxisanleitung anfallen, sind dem Grunde nach entgeltfähig. Hinsichtlich der Höhe sind sie um 25% zu reduzieren.

Die gesetzliche Rechtsgrundlage für die Entgeltfähigkeit dem Grunde nach ergibt sich aus § 6 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 Nummer 1 SHRDG, wonach die der Aufgabenwahrnehmung nach § 4 zurechenbaren und wirtschaftlichen Kosten zu den Kosten des Rettungsdienstes gehören. Dazu gehören auch „die für die Aufgabenerfüllung unabdingbaren Kosten der Aus- und Fortbildung des nichtärztlichen medizinischen Personals“. Die Ausbildung und Prüfung von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern erstreckt sich über 520 Stunden und ist in den Einzelheiten in der Rettungssanitäterausbildungs- und Prüfungsverordnung (RettSan-APrVO) geregelt. Dort ist neben anderem auch geregelt, dass die praktische Ausbildung im Rettungsdienst in einer durch die zuständige Behörde staatlich anerkannten Rettungswache stattfinden muss (§ 3 Abs 4, § 2 Abs 1 Nr 3). Die Anerkennung wird erteilt, wenn die personellen, baulichen und sachlichen Voraussetzungen für die Durchführung der Ausbildung unter Berücksichtigung der spezifischen Belange der Ausbildung im Rettungsdienst erfüllt sind. Insbesondere muss sichergestellt sein, dass die fachliche Leitung der Ausbildungsstätte einer für die Lehrtätigkeit aus- und weitergebildeten Person obliegt und die erforderlichen und geeigneten Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Diese Anforderungen sind durch das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) durch die „Vorgaben für die Durchführung der Ausbildung der Rettungssanitäter*innen gemäß RettSan-APrVO - Ausbildung in einer praktischen Einrichtung“ hinsichtlich der in der praktischen Ausbildung zu vermittelnden Kompetenzziele dahingehend konkretisiert worden, dass „unter Anleitung und Aufsicht von Praxisanleitung“ sowie ärztlichem Personal die für das Tätigkeitsfeld der Rettungssanitäter*innen relevanten Verfahren und Maßnahmen zur Beurteilung, Überprüfung, Überwachung, Betreuung und Versorgung von Patient*innen erlernt und vertieft werden (https://www.sanitaetsschulenord.de/wp-content/uploads/2021/11/Infos-Rettungswachenklinikum-u-Vordrucke.pdf:)

Diese Vorgaben sind für die Ausbildung zu beachten. Sie konkretisieren die in § 6 Abs. 2 Sätze 1 und 2 Nummer 1 SHRDG nur allgemein beschriebenen Anforderungen an die Ausbildung des nichtärztlichen medizinischen Personals mit der Folge, dass die damit verbundenen Kosten „unabdingbar“ im Sinne der genannten Regelung und damit von den Kostenträgern zu refinanzieren sind.

Angesichts der beschriebenen Ausbildungsinhalte sowie des zeitlichen Umfangs der theoretischen und praktischen Ausbildung liegt der zeitliche Aufwand der fachlichen Begleitung der praktischen Ausbildung durch dafür speziell ausgebildetes Personal (Praxisanleitung) erheblich über dem Aufwand, der für die Einarbeitung ausgebildeter Kolleginnen und Kollegen erforderlich ist.

Die Kosten der Praxisanleitung im Rahmen der praktischen Ausbildung der Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter sind daher dem Grunde nach entgeltfähig.

Hinsichtlich der Höhe sind sie nur zu 25 % entgeltfähig.

Insoweit hat der Antragsgegner sich an den Werten für die Praxisanleitung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern orientiert. Das wird jedoch dem Umstand nicht gerecht, dass deren Ausbildung erheblich umfangreicher ist. Sie beträgt 3 Jahre, während die Ausbildung zur Rettungssanitäterin und zum Rettungssanitäter in 520 Stunden, davon nach den Vorgaben des SHIBB in 160 Stunden im praktischen Teil, absolviert wird.

Der Antragsgegner hat sich an 3.4.8 der Eckpunktevereinbarung orientiert, wonach für die Praxisanleitung eine „Freistellung bis zu 1.0 VK pro 18 Auszubildende“ vereinbart ist. Diese Regelung ist angesichts der Unterschiede hinsichtlich der Länge und der Inhalte der beiden Ausbildungen jedoch nicht übertragbar. Vielmehr ist eine Reduzierung auf 25 % angemessen.

Die vom Antragsgegner in den KN eingestellten Werte sind hinsichtlich der von der Schiedsstelle entschiedenen Reduzierungen zu verringern. Die Beteiligten haben den KLN übereinstimmend verändert. Auf dieser Grundlage waren die Entgelte festzusetzen.

Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist kostenfrei.

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diese Entscheidung kann gemäß § 8 Abs. 5 S. 3 RDG bei dem Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht, Brockdorff-Rantzau-Straße 13, 24837 Schleswig, innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung Klage erhoben werden. Ein Vorverfahren findet nicht statt.