

Geh auf Nummer sicher!

Deine Rechte in und nach der Ausbildung



Inhalt

1	Alles rund um deine Ausbildung und dein Studium	4
2	Von A wie Arbeitszeit bis U wie Urlaub – ein Überblick über deine Rechte: Arbeitszeiten, Pausen, Urlaub und Krankheit	10
3	Daran musst du dich halten: der Schicht- und Dienstplan	19
4	A ... was? Ausführung von Anordnungen – wer haftet?	23
5	Wenn es gefährlich wird: die Überlastungsanzeige	25
6	Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst / Arbeitsbereitschaft – alles das Gleiche? NEIN!	28
7	Lass das! Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	30
8	Auf Nummer sicher! Schwangerschaft	34

Geh auf Nummer sicher!

Deine Rechte in und nach der Ausbildung

Liebe Leserin, lieber Leser,

in deiner Hand hältst du unsere DBfK-Broschüre zu deinen Rechten im Pflegeberuf. Sie ist entstanden auf Initiative der AG Junge Pflege Südost.

Zu Beginn deiner beruflichen oder hochschulischen Pflegeausbildung, wenn du ganz neu im Beruf bist, kommen viele neue Eindrücke auf dich zu. Da verliert man schnell den Überblick über die eigenen Rechte und Pflichten, die sowohl am praktischen Ausbildungsort, als auch in deiner (Hoch-)Schule eine Rolle spielen.

Wie ist das eigentlich mit dem „Frei“ und wie mit dem Urlaub? Und wie steht es mit deinem Recht auf Praxisanleitung während der Ausbildung? Wusstest du beispielsweise, dass du gemäß Pflegeberufegesetz einen Anspruch auf zehn Prozent Praxisanleitung während des Praxiseinsatzes hast?

Damit du immer gut informiert bist, haben wir für dich die wichtigsten gesetzlichen Regelungen noch einmal zusammengefasst.

Einige Dinge kennst du bestimmt schon, aber vielleicht können wir mit der Broschüre auch Wissenslücken schließen und dir einen rechtlichen Leitfaden an die Hand geben.

Viel Spaß beim Lesen!

Dein Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK)



1 Alles rund um deine Ausbildung und dein Studium

Alles neu? Hier bekommst du den Überblick!

Die generalistische Pflegeausbildung – das Wichtigste in Kürze:

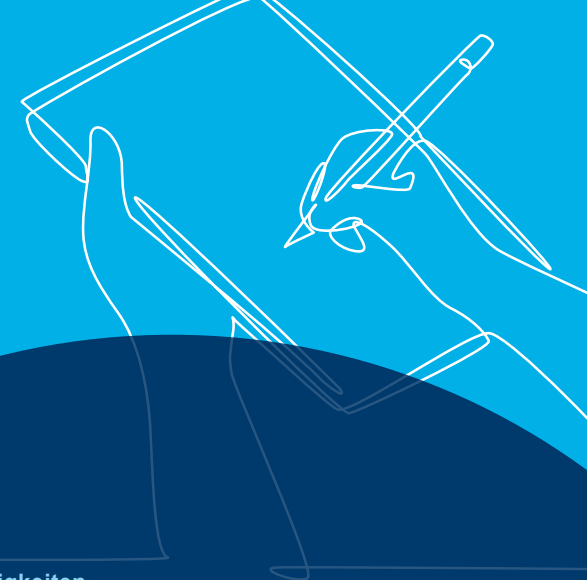
Die Pflegeausbildung ist im Jahr 2020 an den Start gegangen.

Die bis Ende 2019 im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen sind im 2017 veröffentlichten Pflegeberufegesetz (PflBG) zusammengeführt worden. Seit 2023 sind die ersten Absolvent:innen in der Berufspraxis tätig. Danach erhalten alle Auszubildenden zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung, in der sie einen Vertiefungsbereich in der praktischen Ausbildung wählen. Auszubildende, die im dritten Ausbildungsjahr die generalistische Ausbildung fortsetzen, erwerben den Berufsabschluss Pflegefachfrau / Pflegefachmann.

Auszubildende, die ihren Schwerpunkt in der Pflege alter Menschen oder der Versorgung von Kindern und Jugendlichen sehen, können wählen, ob sie – anstatt die generalistische Ausbildung fortzusetzen – einen gesonderten Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege erwerben wollen.

Bis Ende 2025 soll überprüft werden, ob für die gesonderten Berufsabschlüsse in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege weiterhin Bedarf besteht.

Nach zwei Dritteln der Ausbildung findet eine Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes statt.



Erstmals vorbehaltene Tätigkeiten

Für den Pflegebereich wurden erstmals bestimmte berufliche Tätigkeiten festgelegt, die den Pflegefachpersonen vorbehalten sind, also nur von entsprechend ausgebildetem Personal ausgeführt werden dürfen. Vorbehaltene Tätigkeiten sind in §4 PflBG geregelt.

Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wurde ein Pflegestudium eingeführt, welches durch das Ende 2023 veröffentlichte Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) nochmals angepasst und attraktiver gestaltet wurde.

Die Finanzierung der Pflegeausbildung und des Pflegestudiums erfolgt einheitlich über Landesfonds. Durch ein Umlageverfahren werden ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen gleichermaßen zur Finanzierung herangezogen.

Bei einer Umschulung übernehmen Arbeitsagenturen und Jobcenter die Weiterbildungskosten. Die Umschüler:innen werden nicht mit Kosten belastet.

Abschluss wird in der EU anerkannt

Die generalistische Pflegeausbildung wird über die EU-Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten auf Antrag anerkannt. Die gesonderten Abschlüsse in der Altenpflege und der Kinderkrankenpflege werden in anderen EU-Mitgliedsstaaten nicht automatisch, sondern allenfalls im Rahmen einer Einzelfallprüfung anerkannt.



Berufliche Ausbildung

Rechtlicher Rahmen: Pflegeberufereformgesetz vom 17. Juli 2017 (PflBRefG), Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegeberufe vom 2. Oktober 2018 (PflAPrV), zuletzt geändert durch Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) vom 15. Dezember 2023.

Das Ausbildungsziel ist die selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie in ambulanten Pflegesituationen, fachliche und personale Kompetenzen (methodische, soziale, interkulturelle, digitale und kommunikative Kompetenzen) und die zugrunde liegenden Lernkompetenzen sowie die Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion. Vorgesehen ist lebenslanges Lernen als Prozess der beruflichen Biografie: Pflegende sollten sich persönlich und fachlich laufend weiterentwickeln. Die vorbehaltenen Tätigkeiten sind in § 4 Abs. 2 PflBG geregelt: (1) Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs; (2) Organisation, Steuerung und Gestaltung des Pflegeprozesses; (3) Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege. Das bedeutet: Arbeitgeber dürfen diese Aufgaben nicht an andere Berufsgruppen übertragen.

BERUFSBEZEICHNUNG: Pflegefachfrau und Pflegefachmann, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in oder Altenpfleger:in

Ein Antrag auf eine genderneutrale Berufsbezeichnung ist nach § 64a PflBG möglich: Pflegefachperson (generalistischer Abschluss), Gesundheits- und Kinderkrankenpflegefachperson oder Altenpflegefachperson (gesonderte Abschlüsse).

AUSBILDUNGSDAUER: Drei Jahre (in Vollzeit), maximal fünf Jahre (in Teilzeit), mindestens 2100 Stunden theoretischer und praktischer Unterricht, mindestens 2500 Stunden praktische Ausbildung.

AUSBILDUNGSSTRUKTUR: Theoretischer und praktischer Unterricht an Pflegeschulen, praktische Ausbildung in Einrichtungen des Trägers der praktischen Ausbildung und weiteren Einrichtungen, gewährleistete Praxisanleitung von mindestens zehn Prozent der Zeit im jeweiligen Einsatzfeld. Die Pflegeschule unterstützt mit Praxisbegleitung. Eine Zwischenprüfung ist am Ende des zweiten Ausbildungsdrittels vorgesehen.

PRAKTISCHE AUSBILDUNG: Neben Pflichteinsätzen gibt es Orientierungs- und Vertiefungseinsätze im Krankenhaus, in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, in der pädiatrischen Versorgung und in der Psychiatrie. Ein Auslandspraktikum ist grundsätzlich möglich.

ANFORDERUNG AN PFLEGESCHULEN: Fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrer:innen mit Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau. Das Verhältnis Lehrende zu Ausbildungsplätze muss mindestens 1:20 betragen. Abweichungen sind in den einzelnen Bundesländern zeitlich befristet möglich.

ZUGANG ZUR AUSBILDUNG: Mittlerer Schulabschluss, oder eine sonstige zehnjährige allgemeine Schulbildung oder der Haupt- bzw. Mittelschulabschluss in Kombination mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (mind. zwei Jahre) oder Pflegeassistenten- / -helfer:innenausbildung (mind. ein Jahr).

FEHLZEITEN: Jeweils bis zu zehn Prozent im Theorie- und Praxisteil, Fehlzeiten in Kombination mit Mutterschutz: maximal 14 Wochen.

PFLICHTEN DER AUSZUBILDENDEN: Teilnahme an vorgeschriebenen Veranstaltungen (theoretischer Unterricht), sorgfältige Durchführung der übertragenen Aufgaben, Führung eines schriftlichen Ausbildungsnachweises, Einhaltung der Schweigepflicht, Achtung der Rechte der zu pflegenden Menschen.

PFLICHTEN DES TRÄGERS: Praktische Ausbildung nach Ausbildungsplan, Gewährleistung der vorgeschriebenen Praxisanleitung (zehn Prozent) während jedes praktischen Einsatzes, kostenlose Ausbildungsmittel, Freistellung zu Prüfungen und Ausbildungsveranstaltungen, Übertragung von Aufgaben dem Ausbildungsstand entsprechend.

PROBEZEIT: Sechs Monate Probezeit (sofern keine andere Regelung in einem anzuwendenden Tarifvertrag steht).



Hochschulische Ausbildung

Ausbildungsziel zusätzlich zur beruflichen Ausbildung: Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen, Anwendung des vertieften Wissens und Mitgestaltung bei der Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung, Erschließung und Anwendung neuer Erkenntnisse, Erkennen von Fort- und Weiterbildungsbedarfen, Analyse und kritisch-reflexive Auseinandersetzung mit theoretischem und praktischem Wissen, Entwicklung von Lösungen, Mitwirkung an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards.

BERUFSBEZEICHNUNG: Pflegefachfrau und Pflegefachmann mit akademischem Grad (Bachelor)

STUDIENDAUER: Mindestens drei Jahre an einer staatlich anerkannten Hochschule

STRUKTUR: Duales Studium mit theoretischen und praktischen Lerneinheiten an der Hochschule sowie Pflicht-, Vertiefungs- und weiteren Einsätze in der Praxis inkl. Praxisanleitung von mindestens zehn Prozent. Eine bereits erfolgreich abgeschlossene Pflegeausbildung kann auf das Studium angerechnet werden. Befristet sind auch noch Modelle möglich, bei denen der Unterricht anteilig an einer Pflegeschule stattfindet.

Seit 2024 wird das duale Studium ebenso wie die berufliche Ausbildung vergütet.

Ab 2025 wird das Pflegestudium um verbindliche erweiterte Kompetenzen für die selbstständige Ausübung von Heilkunde in den Bereichen Diabetes, chronische Wunden und Demenz ergänzt.



GENERALISTISCHE PFLEGEAUSBILDUNG

Alle Auszubildenden erhalten zunächst zwei Jahre eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung, in der sie eine Vertiefung im praktischen Bereich wählen.

Wer diesen Weg weitergeht, erwirbt einen generalistischen Abschluss und trägt die Berufsbezeichnung Pflegefachfrau und Pflegefachmann. Parallel gibt es vorläufig noch die Möglichkeit, als Sonderfall einen Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu erwerben.

Zusätzlich zur Berufsbezeichnung "Pflegefachfrau und Pflegefachmann" kann in einem dualen Pflegestudium der Bachelor als akademischer Abschluss erworben werden.

Erstmals vorbehaltene Tätigkeiten für die Pflege. Die generalistische Ausbildung wird innerhalb der EU anerkannt.

Zum Nachlesen:

- Pflegeberufegesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflbg/>
- Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz>
- Informationen zur Pflegeausbildung vom DBfK: <https://www.dbfk.de/de/berufspolitik/bildung/>
- Pflegestudiumstärkungsgesetz: <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/359/VO.html>



2 Von A wie Arbeitszeit bis U wie Urlaub – ein Überblick über deine Rechte:

Arbeitszeiten, Pausen, Urlaub und Krankheit

Damit kannst du auf Nummer sicher gehen: Anhand der relevanten Paragraphen und der verschiedenen Gesetze möchten wir dir aufzeigen, welche Rechte und Pflichten du als Arbeitnehmer:in hast.

→ Für alle Beschäftigten unter 18 Jahren gilt übrigens das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). So sind bei Jugendlichen beispielsweise Arbeits- und Pausenzeiten oder der Urlaub anders geregelt als bei Erwachsenen.

DAS GILT FÜR JUGENDLICHE UNTER 18 JAHREN

So sind deine Arbeitszeiten

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich und 40 Stunden in der Woche arbeiten (vgl. JArbSchG § 8 Dauer der Arbeitszeit). Bist du im Schichtdienst tätig, darf die Schichtzeit bis zu zehn Stunden betragen (vgl. JArbSchG § 12 Schichtzeit).

Als Jugendliche:r darfst du maximal von 6 bis 23 Uhr arbeiten. Können zum Beispiel verkehrstechnische Wartezeiten vermieden werden, darfst du sogar bis 23:30 Uhr arbeiten (JArbSchG § 14 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 5 Nachtruhe). Nach Beendigung deines Dienstes müssen dir mindestens zwölf Stunden ununterbrochene Freizeit gewährleistet werden. Erst danach darfst du wieder arbeiten. Nach einem Spätdienst, der zum Beispiel um 22 Uhr endet, darfst du erst wieder frühestens um 10 Uhr deine Arbeit aufnehmen (JArbSchG § 13 Tägliche Freizeit).

Auch an Wochenenden darf dich dein Arbeitgeber zum Dienst einplanen. Allerdings sollen dir gesetzlich pro Monat mindestens zwei freie Samstage zur Verfügung gestellt werden. Mindestens zwei Sonntage müssen beschäftigungsfrei bleiben (vgl. JArbSchG § 16 Abs. 2 Samstagsruhe, § 17 Abs. 2 Sonntagsruhe).

Als Jugendliche:r darfst du in zwei Kalenderwochen (Montag bis Sonntag) maximal zehn Tage am Stück arbeiten, da dir pro Woche mindestens zwei volle Tage, sprich 48 Stunden, Erholungszeit zustehen (JArbSchG § 15 Fünf-Tage-Woche). Verteilt dein Arbeitgeber die beiden freien Tage auf den Montag und Dienstag der ersten Woche und den Samstag und Sonntag der zweiten Woche, so kommt es zu zehn Diensten am Stück.

Und wenn du in die Pflegeschule musst ...

Wenn du am nächsten Tag Unterricht an der Pflegeschule hast, die vor 9 Uhr beginnt, dann darfst du am Vortag nicht länger als bis 20 Uhr beschäftigt werden (JArbSchG § 14 Nachtruhe). An Prüfungstagen und am Tag vor deinen schriftlichen Abschlussprüfungen darfst du gesetzlich nicht arbeiten (JArbSchG § 10 Abs. 1 Nr. 1 Prüfungen).

Was gilt im Notfall?

Im Notfall ist allerdings auch diese Regelung hinfällig, dann musst du arbeiten, auch wenn du noch keine 18 bist (§ 21, JArbSchG). Notfälle sind zum Beispiel Naturkatastrophen, Terror-Angriffe und (humanitäre) Krisen (§ 14, ArbZG). Keine Sorge: Wenn die Arbeitslast zu groß oder das Personal zu wenig ist, ist das eine organisatorische Angelegenheit der Leitungen und keine Grundlage für den Notfall-Paragrafen!

Das gilt für Erwachsene

Grundsätzlich gilt für alle Bundesbürger:innen: Die tägliche Arbeitszeit darf eine Länge von acht Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann aber auf zehn Stunden ausgeweitet werden, unter der Bedingung, dass die reguläre Arbeitszeit bei acht Stunden bleibt und sich innerhalb von sechs Monaten acht Stunden pro Werktag errechnen lassen. Nachtzeit ist vor dem Gesetz die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr, von Nachtarbeit spricht man ab einer abgeleiteten Zeit von mindestens zwei Stunden (vgl. ArbZG § 2 Abs. 3, 4 Begriffsbestimmungen). Tarifverträge und Arbeitsverträge können günstigere Regelungen haben (zum Beispiel im TVöD 21 bis 6 Uhr).

Manche Arbeitgeber bieten Zwölf-Stunden-Dienste an. Diese Abweichung ermöglicht § 7 des ArbZG – abweichende Regelungen. Dort steht, dass in einem Tarifvertrag beziehungsweise aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichende Regelungen getroffen werden können. Kommt es zu akuten Notfallsituationen, terroristischen Angriffen oder Naturkatastrophen, so kann diese Arbeitszeit auch ausgedehnt werden (vgl. ArbZG § 14 Außergewöhnliche Fälle).

Mindestens 15 Sonntage frei

Als Arbeitnehmer:in in der Pflege darfst du grundsätzlich an Wochenenden, vor allem an Sonn- und Feiertagen, beschäftigt werden (vgl. ArbZG § 10 Abs. 1 Nr. 3 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung), musst jedoch auf das ganze Jahr gerechnet mindestens 15 Sonntage frei haben und innerhalb von zwei Wochen einen Ersatzruhetag für den gearbeiteten Sonn- oder Feiertag bekommen (vgl. ArbZG § 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung).



Zwischen zwei Diensten müssen mindestens elf Stunden Ruhezeit liegen (vgl. ArbZG § 5 Abs. 2 Ruhezeit). Die Dauer der Ruhezeit kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen um eine Stunde auf zehn verkürzt werden, wenn ein Ausgleich innerhalb eines Kalendermonats erfolgt. Das bedeutet, wenn du von einem Spätdienst, der um 22 Uhr endet, nach Hause gehst, darfst du frühestens gegen 8 Uhr am Folgetag wieder arbeiten.

Handelt es sich bei deinem nächsten Dienst um eine Rufbereitschaft (gilt erst nach der Ausbildung), dann darf diese Ruhezeit auf die Hälfte, also fünf Stunden, gekürzt werden (vgl. ArbZG § 5 Abs. 3 Ruhezeit).

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit liegt bei 48 Stunden (vgl. ArbZG § 14 Abs. 3 Außergewöhnliche Fälle). Allerdings handelt es sich hier um einen Durchschnittswert auf sechs Monate gerechnet. Du kannst also schon in einer Woche mal 60 Stunden arbeiten, wenn du aber in der darauffolgenden nur 30 oder 35 arbeitest und das so wieder kompensierst. Das kommt in der Pflege schnell zusammen. Wenn du beispielsweise von Montag bis Sonntag Dienst hast, arbeitest du an sieben Tagen bspw. 7,7 Stunden. Das sind insgesamt 53,9 Stunden (ausgehend von einem Beschäftigungsumfang von 38,5 Stunden pro Woche).

Maximal zwölf Tage am Stück

Am Stück darfst du übrigens maximal zwölf Tage arbeiten. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Auslegung der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG am 9. November 2017 so entschieden. Mit dem § 7 Arbeitszeitgesetz werden aber auch hier abweichende Regelungen in Tarifverträgen zugelassen.

Die Arbeitgeber sind zudem verpflichtet, alle Zeiten, die du zusätzlich in deiner Einrichtung verbracht hast, aufzuzeichnen. Überstunden und Mehrarbeit müssen protokolliert und erfasst werden (vgl. ArbZG § 16 Abs. 2).

ARBEITSZEITEN

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich und 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Als Jugendliche:r darfst du maximal zehn Tage am Stück arbeiten.

Wenn du am nächsten Tag Unterricht an der Pflegeschule hast, die vor 9 Uhr beginnt, dann darfst du am Vortag nicht länger als bis 20 Uhr beschäftigt werden.

Bei Erwachsenen darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf zehn Stunden ausgeweitet werden, wenn sich in sechs Monaten durchschnittlich acht Stunden pro Werktag errechnen.

Mal durchatmen: die Pausenregelung

Abhängig von deiner täglichen Arbeitszeit stehen dir als Jugendliche:m:r unter 18 Jahren unterschiedlich lange Pausen zur Verfügung. Unter 4,5 Stunden musst du keine Pausen machen, zwischen 4,5 und sechs Stunden mindestens 30 Minuten. Und wenn du länger als sechs Stunden arbeitest, dann stehen dir mindestens 60 Minuten zu. Die Pausen dürfen auch aufgeteilt werden, die einzelnen Abschnitte müssen mindestens 15 Minuten lang sein (vgl. JArbSchG § 11 Ruhepausen).

Das bedeutet:

- Arbeit < 4,5 Stunden → keine Pause
- Arbeit = 4,5 – 6 Stunden → 30 Minuten Pause
- Arbeit > 6 Stunden → 60 Minuten Pause

Diese gesetzliche Regelung bedeutet zudem für dich als Arbeitnehmer:in, dass du deine Pause als Unterbrechung der Arbeitszeit nehmen musst. Rechtlich ist es nicht erlaubt, später zu kommen oder früher zu gehen und dafür auf die Pause zu verzichten.

ERREICHBARKEIT WÄHREND DER PAUSE: In der Pause bist du von jeder Arbeitsverpflichtung und von der Verpflichtung, dich in Notfällen bereithalten zu müssen, befreit.

PAUSENRAUM: Die Arbeitsstättenverordnung schreibt einen Pausenraum vor, wenn mehr als zehn Beschäftigte gleichzeitig in der Arbeitsstätte selbst tätig sind. Pflegende in der ambulanten Versorgung halten sich in der Regel nicht in der Zentrale oder im Büro des Pflegedienstes auf und „dürfen“ daher im Auto ihre Pause machen.

Der Pausenraum muss kein extra Raum sein, sondern darf auch ein Pausenbereich sein, der vom Arbeitsbereich, zum Beispiel dem Stationszimmer, abgetrennt ist.

→ **ACHTUNG:** Für Schwangere ist auf jeden Fall ein Raum zur Verfügung zu stellen, in dem sie sich hinlegen und ausruhen können.

Und das gilt für Erwachsene

Laut dem Arbeitszeitgesetz hängt dein Pausenanspruch als Erwachsene:r von der Länge deiner täglichen Arbeitszeit ab. Unter sechs Stunden steht dir gesetzlich keine Ruhepause zu. Über sechs Stunden muss dir eine Pause von mindestens 30 Minuten gewährt werden. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden stehen dir mindestens 45 Minuten zu. Die Pausen dürfen auch aufgeteilt werden, die einzelnen Abschnitte müssen hier mindestens eine Länge von 15 Minuten aufweisen (vgl. ArbZG § 4 Ruhepausen).

Das bedeutet:

- Arbeit < 6 Stunden →
keine Pause
- Arbeit > 6 Stunden →
Mindestens 30 Minuten
- Arbeit > 9 Stunden →
Mindestens 45 Minuten

Auch hier gilt wieder die Ausnahmeregelung von § 7 Arbeitszeitgesetz.

Diese gesetzliche Regelung bedeutet zudem für dich als Arbeitnehmer:in, dass du deine Pause innerhalb der Arbeitszeit nehmen musst. Rechtlich ist es nicht erlaubt, später zu kommen oder früher zu gehen und dafür keine Pause zu machen.

Die Pause muss laut § 4 ArbZG und Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 25. Februar 2015, AZR 642/13, im Voraus vom Arbeitgeber festgelegt werden.

Das gilt für Jugendliche und Erwachsene.

Ab in den Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) regeln den gesetzlichen Mindesturlaub. Der Urlaubsanspruch in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen liegt oft über dem gesetzlichen Mindesturlaub. Auch werden in Tarifverträgen meist Zusatzurlaubstage für Schichtarbeit und Nachtarbeit gewährt.

Als Jugendlichen:r stehen dir deutlich mehr Urlaubstage zur Verfügung. Bist du zu Beginn des Beschäftigungsjahres

- unter 16, stehen dir mindestens 30,
- unter 17, stehen dir mindestens 27,
- unter 18, stehen dir mindestens 25 Werktage zur Verfügung (vgl. § 19 JArbSchG).

Allerdings gilt hier zu beachten, dass auch der Samstag ein Werktag ist und daher mit einer 6-Tage- anstatt einer 5-Tage-Woche gerechnet wird. 30 Werktage Urlaub entsprechen demnach fünf Wochen Urlaub. 27 Werktage Urlaub entsprechen vier Wochen und drei Werktagen, 25 Werktage Urlaub vier Wochen und einem Werktag.

PAUSEN

**Erwachsene haben
30 Minuten Pause, Jugendliche
60 Minuten. Sie müssen deshalb
30 Minuten länger im Betrieb bleiben.
Die Pause kann in Kurzpausen von
mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.**

**Pausen müssen innerhalb der Arbeitszeit
genommen werden, es ist nicht erlaubt,
später zu kommen oder früher zu gehen
und dafür keine Pausen zu machen.**

**Pausen werden im Voraus vom
Arbeitgeber festgelegt.**

Wenn du schon 18 bist

Pro Jahr hast du laut § 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) mindestens 24 Werk-tage, also vier Wochen, Urlaub. Auch hier ist ein Samstag ein Werktag. Die aller-meisten Arbeitnehmer:innen arbeiten in einer 5-Tage-Woche.

Deswegen ergibt sich folgende Formel:

24 Urlaubstage bei sechs Werktagen, 20 Urlaubstage bei fünf Werktagen

Diese 20 Urlaubstage sind der gesetzliche Mindestanspruch an Urlaub, die jeder:m Arbeitnehmer:in in Deutschland zur Verfügung stehen.

Wenn du in der ersten Jahreshälfte eines Jahres gekündigt hast, hast du Anspruch auf Teilurlaub. Pro Monat bekommst du dann ein Zwölftel des Jahresurlaubs, also min-destens zwei Tage pro Monat (vgl. BUrlG § 5 Teilurlaub). Wenn du das ganze Jahr schon beschäftigt warst und in der zweiten Jahreshälfte kündigst, steht dir der volle Urlaub zu. Kann der Urlaub nach einer Kündigung nicht mehr gewährt werden, so ist er auszubezahlen (vgl. BUrlG § 7 Abs. 4 Abgeltung des Urlaubs).

Urlaub muss immer im Kalenderjahr (= Urlaubsjahr) genommen werden. Wenn du den Urlaub nicht im laufenden Urlaubsjahr nehmen konntest, weil du zum Beispiel noch in der Einarbeitung warst oder im Urlaub krank gewesen bist, musst du einen Antrag auf Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr stellen und den Resturlaub dann innerhalb der ersten drei Kalendermonate des Folgejahres nehmen (vgl. BU-rlG § 7 Abs. 3 Übertragbarkeit).

Wann du den Urlaub nimmst, musst du einvernehmlich mit deinem Arbeitgeber abspre-chen. Da bei der Beantragung des Urlaubs auch die Belange deiner Kolleg:innen be-rücksichtigt und die Versorgung der Patient:innen und Bewohner:innen sichergestellt werden müssen, gibt es in der Regel am Jahresende des Vorjahres oder zu Beginn des neuen Jahres eine Urlaubsplanung für die ganze Station, den Pflegedienst oder Wohnbereich.

In jedem Fall musst du den Urlaub vor Antritt von deinem Arbeitgeber genehmigen lassen und darfst dich nicht selbst beurlauben.

WICHTIG: Dein Arbeitgeber darf deinen genehmigten Urlaub nicht einseitig widerrufen, auch wenn in dieser Zeit unerwartet mehrere Kolleg:innen krank geworden sind.

Dein Arbeitgeber darf von dir auch keine Erreichbarkeit während des Urlaubs fordern.





Noch mehr Urlaub?!

Auszubildende und Arbeitnehmer:innen, die einem Tarifvertrag unterliegen, haben deutlich mehr Urlaub. Zum Beispiel gibt es im TVöD sowie in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen (AVR) der Caritas und Diakonie unabhängig vom Lebensalter 30 Urlaubstage in der 5-Tage-Woche.

ÜBRIGENS:

Die Bundesregierung hat im Sommer 2020 für Beschäftigte in der Pflege mit der vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (4. PflegeArbbV) festgelegt, dass Beschäftigte in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen mit einer 5-Tage-Woche pro Jahr fünf zusätzliche Urlaubstage bekommen. 2021 und 2022 ist der Anspruch auf sechs Tage gestiegen.

Diese Regelung gilt aber nicht für Auszubildende und auch nicht für Beschäftigte in Krankenhäusern.

Ich bin krank – was jetzt?

Du musst dich sofort bei deinem Arbeitgeber telefonisch krank melden, deiner Einsatzstelle und deiner Pflegeschule Bescheid geben. Grundsätzlich gilt: Bist du länger als drei Tage krank, musst du spätestens am vierten Tag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) von deiner:m Ärzt:in vorlegen (vgl. EntgFG § 5 Abs. 1 Anzeige- und Nachweispflichten). Arbeitgeber dürfen diese Regel aber strenger gestalten und auch bereits ab dem ersten Krankheitstag eine AU verlangen. Tust du das nicht, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung verweigern, bis die AU vorgelegt wird.

Im Krankheitsfall hast du als Arbeitnehmer:in für bis zu sechs Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Allerdings musst du bereits ein mindestens vierwöchig bestehendes Arbeitsverhältnis haben (vgl. EntgFG § 3 Abs. 1, 3 Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheitsfall). Auch im Falle einer Organ- oder Stammzellspende gilt dieser Anspruch auf Lohnfortzahlung (vgl. EntgFG § 3a). Die Lohnfortzahlung hat der Höhe des bisher gezahlten Entgelts zu entsprechen (vgl. EntgFG § 4 Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts). Auch hast du ein Recht auf die Auszahlung deiner Schichtzulagen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Begründung entschieden, dass die Schicht angetreten worden wäre, wärest du als Betroffene:r nicht erkrankt (vgl. BAG 10 AZR 58/09, 10 AZR 152/09). Das heißt, dass du durch Krankheit weder Minusstunden noch Überstunden ansammeln kannst.

URLAUB

Jugendliche haben je nach Alter einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von bis zu 30 Werktagen, Erwachsene nur 24 Werktage.

Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden.

Der Arbeitgeber muss ihn vor Antritt genehmigen.

Bist du länger als sechs Wochen krank und gesetzlich versichert (vgl. SGB § 5 Versicherungspflicht), so hast du einen Anspruch auf Krankengeld und musst es bei deiner Krankenkasse beantragen. Dieses hat mindestens 70 Prozent deines bisherigen Bruttolohns zu entsprechen und höchstens 90 Prozent deines Nettoeinkommens (vgl. SGB V § 47 Abs. 1 Höhe und Berechnung des Krankengeldes). Der Anspruch besteht für höchstens 78 Wochen, also eineinhalb Jahre in einem Zeitraum von maximal drei Jahren (vgl. SGB V § 48 Dauer des Krankengeldes).

ÜBRIGENS: Auch vom Krankengeld werden noch die Rentenversicherung, die Arbeitslosenversicherung und die Pflegeversicherung abgezogen. Jedoch ist das Krankengeld steuerfrei. Nach Ablauf der 78 Wochen kannst du entweder einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente stellen oder Arbeitslosengeld I beantragen (vgl. SGB III § 145 Minderung der Leistungsfähigkeit).

→ **ABER VORSICHT!** Während deiner Ausbildung zur Pflegefachfrau oder Pflegefachmann darfst du laut § 13 Pflegeberufegesetz nur maximal zehn Prozent der theoretischen (= 210 Stunden) und zehn Prozent (= 250 Stunden) der praktischen Ausbildungszeit krank sein, damit du zur Prüfung zugelassen wirst. Bist du länger krank, musst du unbedingt mit deiner Pflegeschule und deinem Ausbildungsbetrieb sprechen. Bist du gezwungen, wegen Krankheit ein Ausbildungsjahr zu wiederholen, muss die Ausbildung trotzdem spätestens fünf Jahre nach ihrem Beginn abgeschlossen sein (§ 6 PflBG).

Digitale Krankmeldung

Seit dem 1. Januar 2023 wurde für gesetzlich Krankenversicherte auf eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) umgestellt. Deine Ärztin oder dein Arzt übermittelt deine Krankmeldung elektronisch direkt an deine gesetzliche Krankenkasse. Dein Arbeitgeber ruft die Krankmeldung dann über ein Portal elektronisch bei den gesetzlichen Krankenkassen ab.

WICHTIG: Du musst deine Arbeitsunfähigkeit weiterhin unverzüglich bei Bekanntwerden deinem Arbeitgeber mitteilen.

Im Urlaub krank – und was nun?

Solltest du während deines Urlaubs erkranken, so ist es wichtig, dass du sofort deinen Arbeitgeber und als Auszubildende:r auch deine Pflegeschule informierst. Außerdem musst du dir von deiner:m Ärzt:in eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) holen (Krankschreibung) und diese so schnell wie möglich bei deinem Arbeitgeber abgeben. Das gilt auch, wenn du im Ausland Urlaub machst.



Denn grundsätzlich gilt: Ein Krankheitstag ist kein Urlaubstag!

Wirst du während deines Urlaubs krank und legst die Krankschreibung vor, werden diese Tage als Krankheitstage und nicht als Urlaubstage berechnet. Du bekommst die Urlaubstage, an denen du krank warst wieder gut geschrieben (vgl. BUrlG § 9 Erkrankung während des Urlaubs).

KRANKHEIT

Melde dich sofort telefonisch bei deinem Arbeitgeber krank.

Ab dem vierten Tag deiner Krankheit musst du eine AU vorlegen.

Du hast sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bist du länger krank, erhältst du von der Krankenkasse Krankengeld.

Bist du noch in Ausbildung, musst du die zehn Prozent Fehlzeitenregelung des Pflegeberufgesetzes beachten!

Die wichtigsten Gesetze:

Die wichtigsten Gesetze sind das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) sowie das Sozialgesetzbuch V (SGB V). Sie sind im Netz abrufbar: <http://www.gesetze-im-internet.de>

Zum Nachlesen:

- <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/vka/urlaub.html>
- <https://aworheinland.de/site/verguetung-in-den-pflegeberufen/>
- https://www.arbeitsrechte.de/schichtzulage/#Schichtzulage_bei_Krankheit
- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestloehne-in-der-pflege-1716736>



3 Daran musst du dich halten: der Schicht- und Dienstplan

Einspringen im Frei und Mehrarbeit nicht unter 18 Jahren

→ Rechtliche Grundlagen und Hürden

Als Auszubildende:r hast du die gleichen Rechte und Pflichten wie alle anderen Arbeitnehmer:innen auch. Grundlage ist der Arbeitsvertrag, den du zu Beginn deiner Ausbildung bzw. deines Arbeitsverhältnisses eingehst. Damit verpflichtest du dich zur Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen, zu Überstunden und Mehrarbeit sowie gegebenenfalls nach der Ausbildung auch zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft.

→ Ist für mich als Auszubildende:r auch der Dienstplan verbindlich?

Der Dienstplan regelt die konkrete Verteilung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit, ist für alle verbindlich und gilt damit auch für Auszubildende. Im Falle einer notwendigen Änderung muss der Arbeitgeber allerdings auf die Belange der: des Arbeitnehmer:in Rücksicht nehmen (Arbeitsgericht Berlin 05.10.2012 - 28 Ca 10243/12; Urteil Arbeitsgericht Frankfurt/Main 12.10.2005 - 22 Ca 3276/05). Demnach sind Dienstplanänderungen mindestens vier Tage vorab anzukündigen. Das heißt konkret: Wenn sich der Dienstplan nachträglich ändert, müssen die Mitarbeiter:innen rechtzeitig informiert werden. Wenn Mitarbeiter:innen Dienst tauschen wollen, müssen sie dazu die Erlaubnis des Arbeitgebers einholen.

→ Was darf ich? Was darf ich nicht?

In der praktischen Ausbildung darfst du nur die Aufgaben erledigen, die dem Ausbildungsstand entsprechen. Es dürfen dir keine Tätigkeiten übertragen werden, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Zehn Prozent der praktischen Ausbildung erfolgen als Praxisanleitung. Praxisanleiter:innen sind gezielt weitergebildete Pflegefachpersonen, die Auszubildende schrittweise an die Aufgaben heranzuführen (§ 18 PflBG). Nach der Ausbildung sind deine Aufgaben im Arbeitsvertrag geregelt.

Muss ich, soll ich? Einspringen im Frei – nicht unter 18!

Da ein:e Auszubildende:r alle Rechte und Pflichten einer:s Arbeitnehmer:in hat, kommen damit auch das Arbeitszeitgesetz und gegebenenfalls die Regelungen aus einem Tarifvertrag und aus dem Arbeitsvertrag zur Anwendung. Da die Verpflichtung zur Mehrarbeit rechtlich und vertraglich zulässig ist, kannst du sowohl als Auszubildende:r als auch als Mitarbeiter:in zu Mehrarbeit und damit auch zum Einspringen verpflichtet werden. Anders



ist es, wenn du unter 18 Jahre alt bist. Hier greift nämlich das Jugendarbeitsschutzgesetz. Gemäß § 21 ArbSchG dürfen Jugendliche nur bei „vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Nottfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen“, Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden leisten. Diese dürfen dann nicht ausbezahlt werden, sondern sind innerhalb der nächsten drei Wochen in Freizeit auszugleichen.

Aufgaben des Schicht- und Dienstplans

Dienstpläne legen die Verteilung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf die Wochentage fest. Sie werden in der Regel im Voraus für einen Kalendermonat erstellt und müssen dokumentenecht sein (es darf nichts mit Bleistift eingetragen, kein Tipp-Ex verwendet und nichts überklebt werden). Sie sind ein zentrales Instrument zur Planung der abzudeckenden Schichten in der Pflege. Er soll sicherstellen, dass eine kontinuierliche Versorgung der Patient:innen und Bewohner:innen gewährleistet ist. Er dient als wichtiges Werkzeug der Qualitätssicherung.

Der Dienstplan wird für gewöhnlich von der Stationsleitung/Wohnbereichsleitung oder der verantwortlichen Pflegefachperson des ambulanten Pflegedienstes erstellt, gegebenenfalls dem Betriebsrat zur Genehmigung vorgelegt und je nach betrieblicher Regelung von der Pflegedienstleitung per Unterschrift in Kraft gesetzt. Erst dann kann er an die einzelnen Mitarbeiter:innen ausgehändigt werden. Änderungen sind im Nachhinein nur im Einvernehmen mit den Mitarbeiter:innen und mit Zustimmung des Betriebsrates möglich.

Das muss im Dienstplan stehen

- Arbeitgeber und Arbeitsstelle
- Gültigkeitszeitraum (zum Beispiel 1. bis 31. Oktober 2024)
- Vor- und Nachnamen sowie Qualifikation der Mitarbeiter:innen
- Arbeitsvertraglich geschuldete Sollarbeitszeit und geplante Sollarbeitszeit der jeweiligen Mitarbeiter:innen
- Bei Arbeitszeitkonten übertragene Plus- oder Minusstunden aus dem Vormonat
- Geplante Pausenzeiten
- Dienstart pro Mitarbeiter:in und Tag
- Legende für Dienstzeiten (zu Beispiel F = Frühdienst von 06:00 bis 14:30 Uhr)
- Zusatzaufgaben wie Rufbereitschaft, Praxisanleitung
- Bereits bekannte Freistellungen, zum Beispiel durch Urlaub, Krankheit, Fortbildung, Freizeitaugleich für Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit
- Erstellungsdatum
- Unterschrift der verantwortlichen Person
- **Es muss erkennbar sein, wer sich wann im Dienst befindet und wer in der ambulanten Pflege die 24-Stunden-Erreichbarkeit abdeckt.**

Formvorschriften des Dienstplans

Der Dienstplan ist ein Dokument. Er ist erst mit dem Datum des Inkraftsetzens und der Unterschrift der verantwortlichen Leitungsperson gültig. Änderungen des Dienstplanes müssen so eingetragen werden, dass die ursprüngliche Planung noch ersichtlich ist. Da es auch noch eine Änderung der Änderung geben kann, hat der Dienstplan immer drei Zeilen pro Mitarbeiter:in.

Am Monatsende werden die tatsächlich geleisteten Stunden (Ist-Stunden) mit den Soll-Stunden abgeglichen und daraus die Plus- bzw. Minusstunden für den Übertrag auf den nächsten Monat errechnet.

Auch Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit oder Nachtdienst- und Schichtzulagen werden aus den laut Dienstplan tatsächlich geleisteten Stunden berechnet.

Rechtliche Rahmenbedingungen des Dienstplans:

Der Dienstplan unterliegt sowohl öffentlich-rechtlichen als auch privatrechtlichen Vorgaben. Diese sind zum Beispiel:

Öffentlich-rechtliche:

- Arbeitszeitgesetz
- Jugendschutz
- Mutterschutz

Privatrechtliche:

- Tarifverträge
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Arbeitsverträge

Da der Dienstplan ein Dokument ist, in dem personenbezogene Daten verarbeitet werden, unterliegt er der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Das bedeutet, dass eine öffentliche Auslegung des Dokuments nicht zulässig ist. Innerhalb des Teams müssen alle Kollegen:innen zustimmen, damit alle den gesamten Dienstplan einsehen beziehungsweise ihn ausdrucken oder kopieren dürfen.



4 A ... was? Ausführung von Anordnungen – wer haftet?

So arbeiten Ärzte:innen und Pflegende zusammen

Frage? Wer hat welche Aufgaben und wer haftet im Schadensfall?

Antwort: Jeder haftet für sein Tun!

Dieser Grundsatz gilt auch für dich. Das bedeutet konkret: Wenn zum Beispiel die Ärztin oder der Arzt etwas anordnet, haftet sie:er zwar für die Richtigkeit der Anordnung. Wer die Aufgabe ausführt, haftet aber dafür, dass diese richtig und korrekt erledigt wird.

Und das ist der rechtliche Rahmen: Jede:r Arbeitnehmer:in ist verpflichtet, ihre oder seine arbeitsvertragliche vereinbarten Pflichten zu erfüllen. Ist im Arbeits- oder Ausbildungsvertrag nichts näher geregelt, ergeben sich diese Pflichten zum Beispiel aus dem Berufsbild und der Aufgaben- beziehungsweise Stellenbeschreibung. In der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder Pflegefachmann sind im Pflegeberufegesetz unter § 5 Abs. 3 Ausbildungsziel die Berufsaufgaben genannt. So stehen unter Absatz 3, Nummer 1 die Aufgaben, für deren selbstständige Durchführung ausgebildet wird. Nummer zwei besagt, dass ärztlich angeordnete Maßnahmen eigenständig durchzuführen sind, insbesondere Maßnahmen der medizinischen Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation. Nummer 4 regelt die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen: Demnach sei „interdisziplinär mit anderen Berufsgruppen fachlich zu kommunizieren und effektiv zusammenzuarbeiten und dabei individuelle, multidisziplinäre und berufsübergreifende Lösungen bei Krankheitsbefunden und Pflegebedürftigkeit zu entwickeln sowie teamorientiert umzusetzen“.

So funktioniert die Zusammenarbeit

Die Ärztin oder der Arzt hat für die medizinische Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation die Anordnungsverantwortung. Er:sie entscheidet,

- welche die richtige Behandlung für die Patient:innen ist,
- ob sie:er die Maßnahme selbst ausführen muss, weil sie nach ärztlichem Standesrecht nicht delegierbar ist oder weil es zu Komplikationen kommen könnte, die ein sofortiges ärztliches Handeln notwendig machen oder
- ob sie:er diese an jemanden, der kein:e Ärzt:in ist, übertragen darf.

Überträgt ein:e Ärzt:in eine Aufgabe, muss sie:er sich vorher vergewissern, dass die Person, alle dafür notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten hat, entweder durch Ausbildung oder durch Einarbeitung und Anleitung.



Dienstplan

Im Dienstplan ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelne Tage für dich und deinen Arbeitgeber verbindlich geregelt. Wenn du oder dein Arbeitgeber den Dienstplan ändern wollt, geht das nur, wenn ihr beide damit einverstanden seid.

Auszubildende haben alle Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer:innen.

Da die Verpflichtung zur Mehrarbeit rechtlich und vertraglich zulässig ist, kannst du auch in der Ausbildung zu Mehrarbeit und damit auch zum Einspringen verpflichtet werden. Das gilt nicht, wenn du unter 18 Jahre alt bist.

Weiterführende Informationen zum Nachlesen:

- <https://www.ppm-online.org/dienstplan-fuer-den-pflegealltag/>
- <https://www.dmrz.de/wissen/lexikon/was-ist-ein-dienstplan-fuer-die-pflege>
- <https://www.rechtslupe.de/arbeitsrecht/rechtliche-grundlagen-bei-der-erstellung-von-dienstplaenen-3192826>
- <https://static.onleihe.de/content/schluetersche/20150708/978-3-8426-8604-5/v978-3-8426-8604-5.pdf>



Solltest du eine Aufgabe übernehmen, hast du die so genannte Durchführungs- oder Handlungsverantwortung. Bitte prüfe immer vorher, ob

- du dafür in Theorie und Praxis qualifiziert und auch im Moment in der Lage bist, diese Aufgabe sach- und fachkundig auszuführen,
- du die möglichen Komplikationen oder Kontraindikationen kennst,
- die benötigten Materialien und Ressourcen ausreichend vorhanden sind und
- es der Gesundheitszustand der:des Patient:in und Bewohner:in zulässt, dass ein:e Pflegefachfrau oder -mann oder Auszubildende:r die Aufgabe übernimmt oder
- mit Komplikationen zu rechnen ist, die das sofortige Einschreiten einer:s Ärzt:in notwendig machen können.

Auch wenn nur einer dieser Faktoren nicht erfüllt ist, kannst du die Aufgabe verweigern. Du solltest die:den zuständige:n Ärzt:in und deine:n Vorgesetzte:n jedoch sofort informieren. Wenn alle Faktoren erfüllt sind, musst du die Aufgabe sach- und fachkundig unter Wahrung der Sorgfaltspflichten erledigen und sie dokumentieren. Auch Besonderheiten und Auffälligkeiten musst du notieren und an die:den behandelnde:n Ärzt:in weitergeben. Je höher die Qualifikation der Pflegenden, umso komplexer dürfen die ihnen übertragenen Aufgaben sein und umso geringer ist die Überwachungspflicht der Ärzt:innen.

REMONSTRATIONSPFLICHT: Bestehen begründete Zweifel an der Richtigkeit einer Anordnung, müssen diese Zweifel der:dem Anordnenden gegenüber mitgeteilt werden. Bleibt sie:er bei der Anordnung und bestehen die begründeten Zweifel weiter, sind die Vorgesetzten zu informieren. Diese entscheiden dann, wie weiter zu verfahren ist. Ärzt:innen haben zwar eine so genannte Therapiefreiheit. Dennoch dürfen Pflegenden keine Anordnungen befolgen, die Patienten:innen und Bewohner:innen ganz offensichtlich schädigen würden.

ANORDNUNG

Wenn ein:e Ärzt:in etwas anordnet, haftet sie:er für die Richtigkeit der Anordnung.

Wer die Aufgabe ausführt, haftet dafür, dass diese korrekt erledigt wird.

Bevor du eine Aufgabe übernimmst, solltest du vorher immer prüfen, ob du dafür alle notwendigen Kenntnisse / Fähigkeiten hast.

Wenn du nicht in der Lage bist, kannst du die Anordnung ablehnen, musst aber Ärzt:innen und Vorgesetzte sofort informieren (Remonstrationspflicht).

5 Wenn es gefährlich wird: die Überlastungsanzeige

Das musst du beachten, dann bist du sicher!

Was kann ich tun, wenn ich meine Aufgaben nicht mehr sorgfältig erledigen kann, weil die Schicht unterbesetzt ist? Wenn die pflegebedürftigen Menschen nicht mehr sicher versorgt werden können, weil Kollegen:innen fehlen? Wenn es gefährlich wird?

Verschaffe dir hier einen Überblick zur Rechtslage: Die Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen verpflichten sich nach § 630a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), die versprochene Behandlung nach dem zum Zeitpunkt der Behandlung bestehenden, allgemein anerkannten fachlichen Standards auszuführen. Jede:r Mitarbeiter:in wiederum ist dazu verpflichtet, ihre:seine arbeitsvertraglichen Aufgaben sorgfältig zu erledigen (BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben). Diese so genannte Treueverpflichtung bedeutet aber auch, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden und auf Organisationsmängel aufmerksam zu machen, die dazu führen, dass die Aufgaben nicht oder nur mangelhaft ausgeführt werden konnten. Wer dieser Anzeigepflicht (Remonstrationspflicht) schuldhaft nicht nachkommt, haftet unter Umständen für daraus entstehende Schäden.

Wenn Mitarbeiter:innen in so einer Situation, wie z. B. bei gefährlicher Pflege, eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige abgeben, verlagert sich im Schadensfall die Verantwortlichkeit als so genannte Organisationsverantwortung weitgehend auf den Arbeitgeber.

- **Wichtig! Mitarbeiter:innen haften immer für ihr Tun. Sie können daher nie die Verantwortung ablehnen, sondern müssen schriftlich oder per Mail deutlich machen, dass die Erfüllung der Sorgfaltspflichten aufgrund der Situation nicht ausreicht, um Schaden abzuwenden.**

Auch hier gibt es eine gesetzliche Grundlage: § 823 BGB regelt die berufliche Haftung und die Schadensersatzpflicht. Mitarbeiter:innen sind demnach dazu verpflichtet, auf Mängel hinzuweisen, auch wenn sie für diese nicht verantwortlich sind. Mitarbeiter:innen müssen laut § 16 Arbeitsschutzgesetz dem Arbeitgeber sofort melden, wenn Sicherheit und Gesundheit gefährdet sind. Und weil dein Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern:innen hat, muss er dafür sorgen, diese zu schützen beziehungsweise Sicherheit und Gesundheit zu erhalten (vgl. §§ 3 und 4 ArbZG; § 618 BGB). Bei Überlastungsanzeigen muss dein Arbeitgeber die angezeigten



Mängel überprüfen und diese beheben. Tut er dies nicht, haftet er im Schadensfall aus eigenem Verschulden und muss die:den Arbeitnehmer:in gegenüber Dritten von der Haftung ggf. vollständig freistellen.

Wie wird eine Überlastungsanzeige verfasst?

Die Überlastungsanzeige ist kein festgeschriebener rechtlicher Begriff und deshalb grundsätzlich formlos. Sie sollte aber schriftlich (gerne auch per Mail) erfolgen. Die:der Mitarbeitende sollte die betreffende Situation möglichst detailliert darstellen, aber unbedingt von emotionalen oder gar abwertenden Anmerkungen absehen. In dem Schreiben sollten die Mitarbeiter:innen Lösungsvorschläge machen und Gesprächsbereitschaft signalisieren. Deshalb ist es ratsam, die Überlastungsanzeige von einer neutralen Person gegengelesen zu lassen. Krankenhäuser und Pflegeheime haben oft sogar Formulare, die mit den Betriebsrät:innen abgestimmt sind und verwendet werden sollen.

Wie verhalte ich mich als Auszubildende:r?

Du solltest unbedingt mit deiner:m Praxisanleiter:in und gegebenenfalls mit deiner:m Vertrauenslehrer:in aus deiner Pflegeschule oder auch mit der Ausbildungsvertretung reden und dir dort Rat und Hilfe holen.

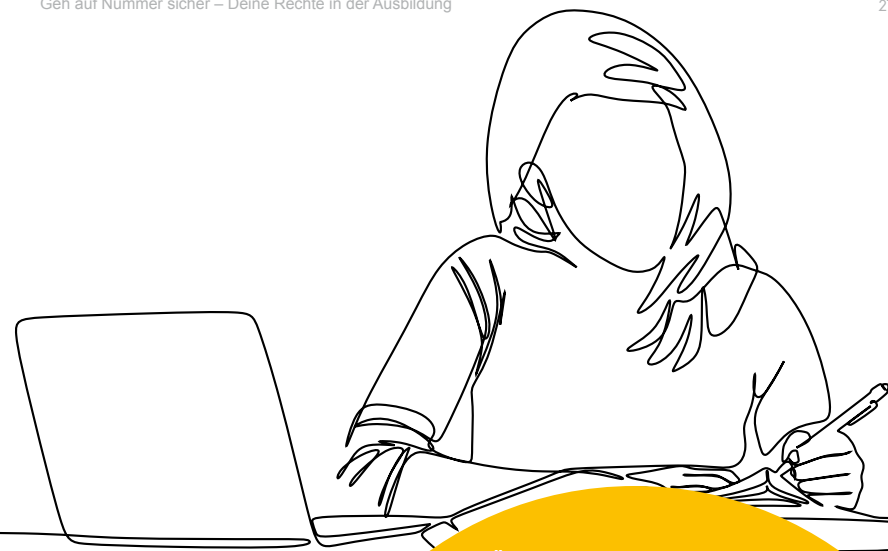
Schutz von Hinweisgeber:innen

Am 02. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zum Schutz von Hinweisgeber:innen, sogenannter "Whistleblower" in Kraft getreten. Arbeitnehmende nehmen Missstände in ihren Einrichtungen häufig als erste wahr. Sie sollen dadurch vor Benachteiligungen geschützt werden, die ihnen aufgrund ihrer Meldung drohen könnten oder sie davon abhalten würden. Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten müssen eine interne Meldestelle im Betrieb haben, an die du dich wenden kannst. Das kannst du mündlich oder schriftlich, auf deinen Wunsch auch in einem persönlichen Gespräch, tun.

Hat dein Betrieb (unter 50 MA) entweder keine interne Meldestelle oder möchtest du dich nicht an diese wenden, kannst du eine externe Meldestelle einschalten. Zum Beispiel die Hinweisgeberstelle des Bundes:

Meldestelle des Bundes

https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html



ÜBERLASTUNGSANZEIGE

Der Pflege- oder Behandlungsvertrag verpflichtet deinen Arbeitgeber, Patient:innen und Bewohner:innen sicher zu versorgen.

Dein Arbeitgeber muss außerdem dafür sorgen, alle notwendigen Schutzmaßnahmen für Leben und Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu ergreifen. Er hat eine Fürsorgepflicht.

Gegenüber deinem Arbeitgeber hast du eine Treueverpflichtung. Das bedeutet: Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, Schaden vom Arbeitgeber abzuwenden und auf Organisationsmängel aufmerksam zu machen (Remonstrationspflicht).

Wer dieser Anzeigepflicht schuldhaft nicht nachkommt, haftet unter Umständen für daraus entstehende Schäden.

Mit der Abgabe einer Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige verlagert sich im Schadensfall die Verantwortlichkeit als so genannte Organisationsverantwortung weitgehend auf den Arbeitgeber.

Zum Nachlesen:

- <https://www.gesetze-im-internet.de/argschg/>
- Achtung - Risiko! (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe, 2019): <https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/publikationen/Achtung-Risiko-2019.pdf>
- <https://www.bibliomed-pflege.de/news/29647-ueberlastungsanzeige>

6 Rufbereitschaft / Bereitschaftsdienst / Arbeitsbereitschaft – alles das Gleiche? **NEIN!**

RUFBEREITSCHAFT

- Die:der Arbeitnehmende darf den Aufenthaltsort selbst bestimmen,
- muss aber in angemessener Zeit am Einsatzort sein können.
- Nur tatsächliche Einsätze gelten als Arbeitszeit.



BEREITSCHAFTSDIENST

- Die:der Arbeitnehmende ist am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe – darf aber schlafen.
- Sie:er kann bei Bedarf sofort die Arbeit aufnehmen.
- Dies gilt in vollem Umfang als Arbeitszeit, kann aber geringer vergütet werden, wenn die Zeit nicht in Anspruch genommen wird.



ARBEITSBEREITSCHAFT

- Die:der Arbeitnehmende ist direkt am Arbeitsplatz anwesend.
- Sie:er ist in einem Zustand wacher Aufmerksamkeit und jederzeit einsatzbereit.
- Dies gilt in vollem Umfang als Arbeitszeit und ist auch voll zu vergüten.

DAS GILT FÜR DICH!

Als Auszubildende müsst ihr noch keine Dienste dieser Art machen. Wenn ihr aber nach eurer Ausbildung in einer Funktionsabteilung eines Krankenhauses – zum Beispiel Ambulanz, OP und Endoskopie – oder in einem ambulanten Pflegedienst arbeitet, sind diese Dienstzeiten üblich.



Wichtige Infos zur Rufbereitschaft

Die Rufbereitschaft ist nur verpflichtend, wenn sie im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt ist. Da sie arbeitsrechtlich als Ruhezeit bis zu einem Einsatz gilt, kann sie an einen Arbeitstag anknüpfen, ohne die zulässige maximale Arbeitszeit zu überschreiten. Von Beginn eines Einsatzes bis zum Ende ist es dann Arbeitszeit. In dem Fall ist dies rechtlich zulässig, wenn die Arbeitszeit maximal die Hälfte der Ruhezeit beträgt und für einen Freizeitausgleich gesorgt wird (vgl. ArbZG § 5 Abs. 3).

Wer seine Ruhezeit nach einem Arbeitstag wegen Rufbereitschaft unterbricht, hat einen Anspruch, die gesetzlichen zehn Stunden Ruhezeit (Sonderregelung u.a. für Krankenhäuser) voll anzuhängen.

- Wenn es zu keinem Einsatz kommt, gibt es eine Vergütungspauschale. Die Höhe der Pauschale ist in den Tarifverträgen beziehungsweise in den Arbeitsverträgen unterschiedlich geregelt.
- Wenn es zu einem Einsatz kommt, muss die Einsatzzeit zusätzlich zur Pauschale wie normale Arbeitszeit vergütet werden.

Wichtige Infos zum Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn er vertraglich vereinbart wurde. Die Vergütung ist tariflich in der Regel je nachdem, wie viel Zeit beansprucht wurde, in Stufen geregelt und fällt meistens geringer aus als Vollarbeit. Gibt es keinen Tarifvertrag, gilt die jeweilige Pflegemindestlohnverordnung (Stand 2020). Die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit muss mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit bewertet und vergütet werden. Ab der 65. Stunde Bereitschaftsdienst im Kalendermonat muss die Zeit voll mit dem Pflegemindestlohn vergütet werden.

Wichtige Infos zur Arbeitsbereitschaft

Die Vergütung ist meist verringert und tariflich geregelt.

Zum Nachlesen:

- <https://www.arbeitszeit-klug-gestalten.de/alles-zu-arbeitszeitgestaltung/arbeitszeitrecht/rufbereitschaft-und-bereitschaftsdienst/>
- <https://anwaltauskunft.de/magazin/beruf/angestellt/rufbereitschaft-verg%C3%BCtung-und-ruhezeiten?full=1>
- <https://www.arbeitsvertrag.org/bereitschaftsdienst/>
- <https://www.dgbrechtsschutz.de/ratgeber/glossar/register/beitrag/ansicht/arbeitsbereitschaft/>



7 Lass das! Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

So kannst du dich verhalten: Tipps und Hilfe

Was genau ist Mobbing?

Mobbing entsteht dort, wo Menschen in einem Team auf engstem Raum zusammenarbeiten. Mobbing ist zu unterscheiden von Unstimmigkeiten im Team oder anderen Formen von Abneigung. Meist handelt es sich nicht um Mobbing, wenn sich ein:e Kollege:in schlecht behandelt fühlt. Oft geht es um ganz normale Kritik an der Arbeitsleistung oder am Verhalten oder es können Dienstplanwünsche oder Urlaubswünsche nicht erfüllt werden.

Mobbing findet systematisch und wiederholt über einen längeren Zeitraum statt. Mobbing ist ein System, in dem es eine:n Täter:in gibt, aber auch die Mittäter:innen, die Zuschauer:innen, die Wegschauer:innen und schließlich das Opfer.

Beispiele für Mobbing am Arbeitsplatz:

Fähigkeiten der Betroffenen werden angezweifelt • Kritik, die nicht konstruktiv ist
• falsche Bewertungen • Ausgrenzung • Lügen und Gerüchte • Informationsausschluss
• Sabotage • Beleidigungen • Gewalt.

Mobbing verursacht einen enormen Leidensdruck und kann zu schwerwiegenden psychischen Problemen führen.

Das Wichtigste: HANDELN!

In Deutschland gibt es leider kein „Anti-Mobbing-Gesetz“ und auch keine speziellen gesetzlichen Regelungen für Mobbing am Arbeitsplatz. Mobbing wird in Deutschland als Eingriff in das Persönlichkeitsrecht gesehen, welches durch den Artikel 1 und 2 im Grundgesetz geschützt ist. Gibt es Mobbing am Arbeitsplatz, darf man auf keinen Fall untätig bleiben. Abwarten löst die Situation in keinem Fall!

So kannst du dich verhalten

Wenn du selbst dich gemobbt fühlst oder Zeug:in bist, solltest du am besten sofort in der Situation, die du als Mobbing empfindest, das Verhalten ansprechen, klare Grenzen ziehen, Nein sagen und ein faires Verhalten fordern.

BEISPIELFORMULIERUNGEN: „Ich habe gerade gesehen/gehört, dass du ...“, „Lass das bitte, das möchte ich nicht ...“, „Sei bitte fair und ...“.

Wenn du nicht weiterkommst ...

- Wenn du allein nicht weiterkommst, hole dir so früh wie möglich Hilfe. Sprich mit wohlgesonnenen Kolleg:innen darüber und bitte diese um Hilfe.
- Wende dich an den Betriebs- oder Personalrat. Dieser muss laut Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 BetrVG) sogar dann handeln, wenn keine Beschwerde der:des Betroffenen vorliegt.
- Auch die:der Betriebsärzt:in kann ein:e Ansprechpartner:in sein.
- Als Auszubildende:r kannst du zu deiner Praxisanleitung gehen, zu deiner:m Vertrauenslehrer:in deiner Pflegeschule oder zur Jugendvertretung.
- Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) bietet eine Krisenberatung für Versicherte an. Informationen dazu findest du unten (Zum Nachlesen).
- Wenn du dich nicht traust, jemanden, den du kennst, anzusprechen oder dich anzuvertrauen, kannst du auch jederzeit, 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr die Telefonseelsorge kontaktieren (per Telefon 0800 / 111 0 111 , 0800 / 111 0 222 oder 116 123 oder per Mail und Chat unter [online.telefonseelsorge.de](https://www.telefonseelsorge.de)). Dort hört dir jemand zu, der sich mit solchen Problemen auskennt und kann dir vor Ort eine Anlaufstelle nennen, an die du dich wenden kannst. Eine mögliche Anlaufstelle für Betroffene kann auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sein (Tel.: 030 / 18 555 18 55). <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

→ DER DBFK IST FÜR DICH DA!

Eine Anlaufstelle für Fragen und Probleme ist immer der Berufsverband. Beim DBfK bekommen Mitglieder Infos zu rechtlichen Fragen und Hilfe bei Problemen im Berufsalltag.

Zum Nachlesen:

- BGW-Krisenberatung für Versicherte: <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunde-psyche/telefonische-krisenberatung-fuer-bgw-versicherte-83326>
- <https://karrierebibel.de/mobbing/>
- <https://www.arbeitsrechte.de/mobbing-am-arbeitsplatz/>

MOBBING

Mobbing findet systematisch und wiederholt über einen längeren Zeitraum statt.

Mobbing ist ein System, in dem es eine:n Täter:in gibt, aber auch die Mittäter:in, Zuschauer:innen, die Wegschauer:innen und schließlich das Opfer.

Mobbing verursacht einen enormen Leidensdruck und kann zu schwerwiegenden psychischen Problemen führen.

Bei Mobbing am Arbeitsplatz, darf man auf keinen Fall untätig bleiben.

Wenn du dich selbst gemobbt fühlst oder Zeug:in bist, solltest du am besten sofort in der Situation das Verhalten ansprechen, Grenzen ziehen und ein faires Verhalten fordern.

Wenn du alleine nicht weiterkommst, hole dir Hilfe!



Das geht gar nicht: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zieht sich durch jegliche Berufsgruppen. Laut Umfragen haben 50 Prozent aller Beschäftigten schon einmal sexuelle Belästigung erlebt.

Auch wenn in Zeiten von #METOO das Thema in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rutscht, trauen sich nach wie vor viele Betroffene nicht zu handeln. Zum einen aus Angst vor Nachteilen am Arbeitsplatz und zum anderen aus Unwissenheit über Handlungsoptionen. Laut dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Arbeitgeber verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§12ff. AGG).

Formen der Belästigung

→ KÖRPERLICH:

Unerwünschte (auch „zufällige“) Berührungen, Nichtwahrung der gewöhnlichen körperlichen Distanz.

→ VERBAL:

Aufdringliche Ausdrücke, zweideutige Aussagen, anzügliche Witze, Bemerkungen oder Aufforderungen zu sexuellen oder intimen Handlungen.

→ NON-VERBAL:

Ungewollte Konfrontation mit sexuellen oder intimen Inhalten (zum Beispiel anzügliche Blicke, unerwünschte Annäherungsversuche via Smartphone/E-Mail).

Wo endet der Flirt und wo beginnt die sexuelle Belästigung?

Nonverbale und verbale Formen der Belästigung werden oftmals verharmlost. Den betroffenen Personen wird unterstellt, ein „Kompliment“ oder einen Flirtversuch missverstanden zu haben. Flirten geschieht in beiderseitigem Einvernehmen, belästigendes Verhalten nicht!

Das musst du dir merken!

- Niemand darf die Schuld bei sich selbst suchen!
- Es muss der betreffenden Person klar gemacht werden, dass man sich sexuell belästigt fühlt.

Verschafe dir Respekt in drei Schritten

1. Sprich klar, laut und deutlich sofort an, was gerade passiert ist.
2. Triff eine klare Ansage darüber, was das Gegenüber lassen soll.
3. und künftig tun soll.

Und wenn das nicht hilft?

Stellt die Täterin oder der Täter das Verhalten daraufhin nicht ein, hat man das Recht, sich bei der betrieblichen Beschwerdestelle zu melden. Gibt es keine, muss ein Betrieb eine solche einrichten.

Wenn du allein bist, zum Beispiel auf Station, im Wohnbereich oder im Haushalt einer:ines Patient:in und dich bedroht fühlst, gehe sofort aus der Situation und hole Hilfe!

Dein Arbeitgeber muss dich vor Übergriffen schützen. Wichtig ist es, mit einer Person des Vertrauens über diese Vorfälle zu sprechen und sich Unterstützung zu suchen. Beratung und Hilfe bieten die gleichen Anlaufstellen wie für Mobbing, z. B. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Tel. 030 / 18 555 18 65). Oder du suchst dir eine Anlaufstelle für sexuelle Gewalt im Internet.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Dein Arbeitgeber muss dich vor Übergriffen schützen. Laut dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Arbeitgeber verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG)

Fühlst du dich belästigt, muss der betreffenden Person klar gemacht werden, dass du dich sexuell belästigt fühlst.

Stellt die Täterin oder der Täter das Verhalten daraufhin nicht ein, hat man das Recht, sich bei der betrieblichen Beschwerdestelle zu melden.

Wichtig ist es, mit einer Person des Vertrauens über diese Vorfälle zu sprechen und sich sofort Unterstützung zu suchen.

Zum Nachlesen:

- <https://www.arbeitsschutzgesetz.org/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/>
- <https://macht-immer-sinn.de/stark-gegen-sexuelle-belaestigung/>
- https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_3.html



8 Auf Nummer sicher! Schwangerschaft

Besonderer Schutz für werdende und stillende Mütter

Seit dem 1. Januar 2018 ist mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzes ein neues Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten. Unter anderem umfasst der Mutterschutz nun auch Schülerinnen und Studentinnen, wenn die Ausbildungsstelle Zeit, Ort und Ablauf der Ausbildung festlegt oder wenn im Rahmen der Ausbildung oder des Studiums ein vorgegebenes verpflichtendes Praktikum zu leisten ist.

Den Arbeitgeber informieren

Nach dem MuSchG ist keine zeitliche Frist festgeschrieben, bis wann die Mitteilung an den Arbeitgeber erfolgen muss. Jedoch sollte die Mitteilung so bald wie möglich (am besten sobald die Schwangerschaft bekannt ist) erfolgen, um eine mögliche Gefährdung auszuschließen. Bei Auszubildenden oder Studentinnen ist die Pflegeschule beziehungsweise Hochschule zu informieren.

Das muss der Arbeitgeber jetzt tun

Die Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber ist nach §10 des MuSchG dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung vorzuhalten. Dazu überprüft er die Arbeitsbedingungen und beurteilt körperliche und psychische Belastungen, Gefährdungen durch Gefahrstoffe und Biostoffe. Wenn der Arbeitgeber die möglichen Gesundheitsrisiken für die werdende und/oder stillende Mutter und ihr Kind ermittelt hat, muss er sie entsprechend schützen.

Umsetzung der Schutzmaßnahmen

Nachdem der Arbeitgeber erfahren hat, dass die Frau schwanger ist oder stillt, hat er das zuständige Gewerbeaufsichtsamt zu benachrichtigen und alle Schutzmaßnahmen entsprechend der Gefährdungsbeurteilung umzusetzen. Zudem ist er verpflichtet, die Beschäftigte in einem Gespräch über alle Schutzmaßnahmen sowie weitere Möglichkeiten der Anpassung zu informieren. Falls sich Arbeitsbedingungen nicht anpassen lassen, muss die Beschäftigte an einen Arbeitsplatz ohne Gefährdung umgesetzt werden. Ist auch dies nicht möglich, spricht der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aus und stellt sie ganz oder teilweise von der Arbeit frei.

Unzulässige Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten

Folgende Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind für Schwangere unzulässig:

- Arbeiten, die ein erhöhtes Unfallrisiko bergen (zum Beispiel durch Stürze).
- Tätigkeiten mit bestimmten Gefahrenstoffen, die erbgutverändernde, fruchtschädigende Wirkung haben und / oder krebserregend sind.
- Tätigkeiten mit bestimmten Biostoffen, zum Beispiel Viren, Masern, Röteln, Mumps und / oder gegen die die Frau keinen ausreichenden Impfschutz hat.
- Arbeiten unter Hitze, Kälte, Nässe, Lärm, Erschütterungen oder Strahlungen.
- Arbeiten, bei denen regelmäßig mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlich mehr als zehn Kilogramm ohne Hilfsmittel getragen oder gehalten werden müssen.
- Überwiegendes, bewegungsarmes Stehen über vier Stunden (zum Beispiel Assistenz bei Operationen) ab dem fünften Schwangerschaftsmonat.
- Arbeiten, bei denen häufig bestimmte Haltungen eingenommen werden müssen, wie Bücken, Strecken, Hocken und / oder Beugen.
- Der Einsatz auf Beförderungsmitteln während der Arbeit, wenn dies eine Gefährdung für die Frau oder das Kind darstellt.
- Das Tragen einer Schutzausrüstung, wenn dies eine erhöhte Belastung bedeutet.

→ Genauere Bestimmungen dazu findest du im § 11 MuSchG, die für stillende Frauen aufgeführten Beschäftigungsverbote stehen unter § 12 MuSchG.

Arbeitszeiten

Eine besondere Rolle im MuSchG spielen die Mehrarbeit sowie Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (§§ 4–6 MuSchG)

- Mehrarbeit / Überstunden sind unzulässig.
- Die tägliche Arbeitszeit ist auf 8,5 beziehungsweise 90 Stunden in einer Doppelwoche zu begrenzen (für minderjährige Schwangere gelten acht Stunden pro Tag bzw. 80 Stunden in einer Doppelwoche).
- Die täglich ununterbrochene Ruhezeit muss mindestens elf Stunden betragen.
- Eine Beschäftigung zwischen 20 und 6 Uhr ist unzulässig. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist dann zulässig, wenn die Beschäftigte sich ausdrücklich und freiwillig dazu bereit erklärt (kann jederzeit widerrufen werden). Dies ist nur möglich, wenn es keine medizinischen Einwände gibt und keine Gefährdung durch Alleinarbeit besteht. Diese Ausnahme muss an das Gewerbeaufsichtsamt gemeldet werden. In Einzelfällen kann sogar eine Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr genehmigt werden.



- Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist verboten, außer die Beschäftigte erklärt sich freiwillig und ausdrücklich dazu bereit (kann jederzeit widerrufen werden) und jegliche Gefährdung für Frau und Kind kann ausgeschlossen werden.
- Schülerinnen und Studentinnen dürfen zwischen 20 und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen arbeiten, soweit sie sich dazu ausdrücklich freiwillig bereit erklären und dies für die Ausbildungszwecke erforderlich ist.

Kündigungsschutz

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist während der Schwangerschaft und bis zum Ende der Mutterschutzfrist nach der Geburt (mindestens aber bis zu vier Monaten nach der Entbindung) unzulässig. Dies gilt auch für den Fall einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche (§17 MuSchG).

Wichtig ist, dass der Kündigungsschutz nur dann greift, wenn die Frau zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Die Mitteilung kann bis zu zwei Wochen nachgereicht werden.

Ausnahmen vom Kündigungsschutz:

- Bei Insolvenz oder Stilllegung des Unternehmens
- Bei schwerer Pflichtverletzung durch die Beschäftigte
- Bei einem Kleinbetrieb, der ohne eine Ersatzkraft nicht weitergeführt werden kann

Die Kündigung bedarf der Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamts.

Schutzfristen vor und nach Entbindung

Nach §3 MuSchG beginnt die Schutzfrist sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin. In dieser Zeit darf die Schwangere nicht arbeiten, außer sie erklärt sich ausdrücklich freiwillig dazu bereit und es besteht keine Gefährdung für sie und ihr Kind. Nach der Geburt gilt dagegen ein absolutes Beschäftigungsverbot von mindestens acht Wochen, das heißt, in dieser Zeit darf die Frau auch dann nicht arbeiten, wenn sie sich freiwillig dazu bereit erklärt.

Ausnahme bei Auszubildenden und Studentinnen

Auszubildende und Studentinnen können nach der Entbindung die Berufsfachschule bzw. Hochschule freiwillig besuchen und ihre Ausbildung / ihr Studium fortsetzen. Für schwangere Auszubildende bzw. Auszubildende im Mutterschutz gelten besondere Fehlzeitenregelungen (siehe § 13 PflBG).

Beschäftigungsverbot

Ist eine Gefährdung für Mutter und Kind nicht auszuschließen, kann ein Beschäftigungsverbot erfolgen. Man unterscheidet zwischen einem betrieblichen und einem ärztlichen Beschäftigungsverbot:

→ **BETRIEBLICH:** Wenn selbst durch geeignete Schutzmaßnahmen oder die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz eine Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, muss der Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot aussprechen (vgl. §13 MuSchG).

→ **ÄRZTLICH:** Dazu stellt ein:e Ärzt:in ein so genanntes ärztliches Zeugnis aus und stellt darin fest, dass bei Weiterbeschäftigung eine Gefährdung der Gesundheit besteht. Es kann sich auch nur auf bestimmte Tätigkeiten beziehen oder zum Beispiel nur eine Verkürzung der Arbeitsdauer beinhalten.

Lohnfortzahlung

Bei Beschäftigungsverbot erhält die schwangere oder stillende Frau einen Mutterschutzlohn von ihrem Arbeitgeber, der dem durchschnittlichen Entgelt der letzten drei Monate entspricht (§ 18 MuSchG).

SCHWANGERSCHAFT

Der Arbeitgeber sollte baldmöglichst informiert werden, um eine mögliche Gefährdung auszuschließen.

Entsprechend der Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber alle Schutzmaßnahmen umsetzen und das Gewerbeaufsichtsamt benachrichtigen.

Unter Umständen kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Tätigkeiten, die für werdende und stillende Mütter verboten sind, stehen im § 11 / § 12 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG).

Vor und nach der Entbindung gibt es Schutzfristen, innerhalb derer, außer auf ausdrücklichen Wunsch, nicht gearbeitet werden darf. Auszubildende / Studentinnen dürfen freiwillig schon vorher wieder die Schule / Hochschule besuchen. Für werdende und stillende Mütter gibt es bis zum Ende der Mutterschutzfrist einen Kündigungsschutz sowie Regelungen zu den Arbeitszeiten.

Zum Nachlesen:

- <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/mutterschutz-26190>
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Leitfaden zum Mutterschutz. <https://www.bmfsfj.de/blob/94398/36e71549280a602f44d2e35fd-1c302f8/mutterschutzgesetz-data.pdf>

DER DBFK IST FÜR DICH DA!

Eine Anlaufstelle für Fragen und Probleme ist immer der Berufsverband. Beim DBfK bekommen Mitglieder Infos zu rechtlichen Fragen und Hilfe bei Problemen im Berufsalltag.

MITGLIED
WERDEN!

6 Gründe

für eine Mitgliedschaft

- ☉ Wir beraten
- ☉ Wir binden ein
- ☉ Wir bieten Schutz
- ☉ Wir bilden weiter
- ☉ Wir informieren
- ☉ Wir bieten Preisvorteile

Alle Infos findest du hier:

→ www.dbfk.de → www.junge-pflege.de

Die in der vorliegenden Broschüre dargestellten Informationen zur Gesetzeslage wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Ungeachtet des Bemühens, zutreffend und aktuell zu informieren, kann nicht garantiert werden, dass die gegebenen Informationen immer aktuell und zutreffend sind und bleiben werden. Die Informationen stellen keine verbindliche Rechtsberatung dar.

MÖCHTEST DU MEHR WISSEN? MELDE DICH GERNE BEI UNS!

JUNGE PFLEGE

Du bist in der Pflege-Ausbildung, hast sie gerade abgeschlossen oder studierst in einem Pflegestudiengang und möchtest aktiv etwas für deinen Beruf tun? Dann bist du hier genau richtig.

Die Junge Pflege ist im DBfK in allen Regionen des Bundesgebiets aktiv. Du kannst einfach mitmachen und bei einem Treffen der Arbeitsgruppe (AG) Junge Pflege in deiner Region vorbeischauen.

Weitere Informationen und Kontaktdaten zu den Regionalgruppen findest du auf der Webseite Junge Pflege oder direkt bei den regionalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

→ DBfK Bundesverband

Alt-Moabit 91, 10559 Berlin
dbfk@dbfk.de
Lenkungsgruppe Junge Pflege
jungepflege@dbfk.de

→ DBfK Nordwest e. V.

Bremen, Hamburg, Niedersachsen,
Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein
Bödekerstr. 56, 30161 Hannover
nordwest@dbfk.de
AG Junge Pflege Nordwest
jungepflege-nw@dbfk.de

→ DBfK Südost e. V.

Bayern, Sachsen, Sachsen-Anhalt
und Thüringen
Edelsbergstr. 6, 80686 München
suedost@dbfk.de
AG Junge Pflege Südost
jungepflege-so@dbfk.de

→ DBfK Nordost e. V.

Berlin, Brandenburg,
Mecklenburg-Vorpommern
Alt-Moabit 91, 10559 Berlin
nordost@dbfk.de
AG Junge Pflege Nordost
jungepflege-no@dbfk.de

→ DBfK Südwest e. V.

Baden-Württemberg, Hessen,
Rheinland-Pfalz, Saarland
Eduard-Steinle-Str. 9, 70619 Stuttgart
suedwest@dbfk.de
AG Junge Pflege Südwest
jungepflege-sw@dbfk.de



Deutscher Berufsverband
für Pflegeberufe

**Deutscher Berufsverband für
Pflegeberufe**

www.dbfk.de

