



# Wir in der Pflege

Tipps von A bis Z

## HERAUSGEBER

---

### **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
info@arbeitnehmerkammer.de  
www.arbeitnehmerkammer.de

### **Redaktion**

Dr. Kai Huter, Josephine Klose,  
Nathalie Sander, Anna Zacharias,  
Dr. Jan Zier

### **Lektorat**

Johannes Reinke

### **Gestaltung**

GfG/Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen

### **Druck**

Wilhelm Wellmann GmbH, Bremen

Stand: März 2024

# Inhalt

---

2	Impressum	27	<b>M</b>
5	Vorwort	27	Mindestlohn für Pflegehilfskräfte
		28	Minijob
		29	Mitarbeiterdatenschutz
		29	Mutterschutz
			<b>N</b>
		32	Nebentätigkeit
			<b>P</b>
		32	Pausen
		33	Pausenraum
		33	Personalbemessung
		34	Piercings, Tattoos und Co.
			<b>R</b>
		35	Rückenprobleme
		36	Rückzahlungsvereinbarung
		36	Rufbereitschaft
		37	Ruhezeiten
			<b>S</b>
		37	Spritzen
			<b>T</b>
		38	Tarifvertrag
			<b>U</b>
		39	Überstunden
		39	Umkleiden
		40	Unfallversicherung
		41	Urlaub
			<b>W</b>
		42	Wegezeit
		42	Weiterbildung im Beruf
			<b>Z</b>
		43	Zeugnis
		44	Zuschläge
		44	Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente
		45	Service



# Wir in der Pflege

---



Liebe Beschäftigte in der Altenpflege,  
Krankenpflege und Kinderkrankenpflege,

Sie gehören zu den rund 16.000 Kolleginnen und Kollegen im Land Bremen, die in den Kliniken sowie in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen arbeiten. Über Ihre konkrete Arbeitssituation in den Einrichtungen und über die Veränderungen im Gesundheitswesen berichten wir als Arbeitnehmerkammer immer wieder in Studien und Analysen. Daher wissen wir, dass Sie sich mehr Gestaltungsmöglichkeiten wünschen, bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung. Wir wissen auch aus unserer Rechtsberatung, dass die Bedingungen in den vergangenen Jahren schwieriger geworden sind: Arbeitszeiten, Gehaltsfragen, Überlastung, Schutz der Erholungszeiten – das sind die Themen, mit denen Pflegebeschäftigte in die Arbeitnehmerkammer kommen.

Diese Broschüre möchte Ihnen, den Pflegenden im stationären und ambulanten Bereich, einen Ratgeber an die Hand geben. Hier finden Sie möglichst knappe und verständliche Antworten auf viele Fragen, die Ihnen in Ihrem beruflichen Alltag nützlich sind. Sie finden Informationen zu Themen wie Arbeitszeit und Bildungszeit (früher Bildungsurlaub), über Nebenverdienst und Rufbereitschaft bis hin zur Zeugniserstellung und Zuverdienst.

Wir werden uns weiterhin für Sie einsetzen, damit sich die Situation in den Kliniken, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten verbessert – damit Sie noch lange den Beruf ausüben können, den Sie gewählt haben. Und zögern Sie nicht, uns anzusprechen und unsere Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Hilfreiche Adressen und wichtige Ansprechpartner finden Sie in einer Liste am Ende dieses Ratgebers. Außerdem finden Sie auf unserer Internetseite unter [www.arbeitnehmerkammer.de/pflege](http://www.arbeitnehmerkammer.de/pflege) nicht nur alle Inhalte dieser Broschüre – auch aktuelle Veranstaltungshinweise und Positionen der Kammer haben wir dort für Sie übersichtlich zusammengefasst.

Ihre  
Arbeitnehmerkammer Bremen

---

# A

## Arbeitnehmerkammer Bremen

### Was bietet Ihnen die Arbeitnehmerkammer Bremen?

➔ Die Arbeitnehmerkammer Bremen gewährt ihren Mitgliedern, das heißt allen in Bremen Beschäftigten wie Auszubildenden, Arbeitern und Angestellten (Ausnahme Beamte) Rat und Tat bei jeglichen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen.

#### Einige beispielhafte Beratungsangebote

- ➔ Arbeits- und Sozialversicherungsrecht (Infos zu Kündigungsfristen, Arbeitszeugnis, Leistungen von Renten- und Krankenversicherung etc.);
- ➔ Arbeitslosenrecht (Infos zu Arbeitslosengeld, Abfindung, Sperrzeiten etc.);
- ➔ Mitbestimmung (Unterstützung bei der Gründung von Arbeitnehmervertretungen und allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung);
- ➔ Berufskrankheitenberatung;
- ➔ Weiterbildungsberatung;
- ➔ Beratung zu ausländischen Abschlüssen;
- ➔ Verbraucherinsolvenz
- ➔ und auf allen anderen Rechtsgebieten wie Familienrecht, Kaufvertragsrecht und Mietrecht.



### Gut zu wissen

#### KammerCard

Die kostenlose „KammerCard“ bietet den Mitgliedern der Arbeitnehmerkammer Bremen viele Extras, wie Ermäßigungen bei Kursen und Seminaren bei der wisoak (der Wirtschafts- und Sozialakademie), kulturellen Veranstaltungen und Nutzung der Stadtbibliothek. Außerdem können Sie mit der KammerCard Steuertermine online buchen. Wie Sie die KammerCard beantragen können, erfahren Sie – ebenso wie die Öffnungs- und Sprechzeiten der Arbeitnehmerkammer Bremen – auf unserer Webseite ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

## Arbeitskleidung

### Muss mein Arbeitgeber mir Dienstkleidung stellen und die Kosten von Kitteln und Co. übernehmen?

- ➔ Ist vom Arbeitgeber eine einheitliche Dienstkleidung festgelegt, die anstelle anderer Kleidung zu tragen ist, gilt:
- ➔ Die Kleidung wird vom Arbeitgeber kostenlos (Kauf, Unterhalt und Reinigung) zur Verfügung gestellt.

Bei Einführung einer einheitlichen Dienstkleidung zur Verbesserung des Erscheinungsbildes hat der Betriebsrat, sofern vorhanden, ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Für andere Interessenvertretungen können gesonderte Regelungen zutreffen.

Gibt es keinen Betriebsrat, so entscheidet der Arbeitgeber, ob Dienstkleidung zu tragen ist oder nicht, wobei die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben müssen. Die Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Arbeitgebers und müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden. Dies gilt auch für die Schutzkleidung. Schutzkleidung wie Kopfhaube, Handschuhe oder Schutzkittel, die an bestimmten Arbeitsplätzen wegen gesundheitlicher Gefahren und außergewöhnlicher Verschmutzungen getragen werden muss, hat der Arbeitgeber ebenfalls anzuschaffen (§ 618 Abs. 1 BGB und § Abs. 3 ArbeitsschutzG). Die Kosten für selbstbeschaffte Schutzkleidung bekommen Arbeitnehmer gemäß § 670 BGB vom Arbeitgeber zurückerstattet.



Die KammerCard ist kostenlos und bietet viele Vorteile wie Ermäßigungen oder Beratungsangebote.



## Arbeitsmedizinische Vorsorge

### Welche Vorsorgeuntersuchungen muss der Arbeitgeber mir anbieten?

➔ Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme, die im vertraulichen Rahmen stattfindet und von einem Betriebsarzt durchgeführt wird. Ziel ist, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Sie ergänzt technische und organisatorische Arbeitsschutzmaßnahmen. Basis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gefährdungsbeurteilung (➔ **Arbeitsschutz**). Bei der Vorsorge handelt es sich zunächst um ein ärztliches Beratungsgespräch, in dem gesundheitliche Risiken der Arbeit erläutert und Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt werden. Körperliche oder klinische Untersuchungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn sie zur individuellen Abklärung erforderlich sind und wenn Sie zustimmen. Es gibt drei Arten der arbeitsmedizinischen Vorsorge:

#### Pflichtvorsorge

Die Pflichtvorsorge muss Ihr Arbeitgeber vor Aufnahme der Tätigkeit<sup>1</sup> veranlassen, wenn Sie bei der Arbeit bestimmten gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt sind. Das kann beispielsweise Infektionsgefährdung durch regelmäßigen Kontakt mit hepatitisinfizierten Patientinnen und Patienten sein oder Hautbelastung durch Feuchtarbeit, wenn Sie in Feuchträumen oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen arbeiten.

#### Angebotsvorsorge

Die Angebotsvorsorge muss den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten<sup>2</sup> angeboten werden, um beispielsweise abzuklären, ob der Muskel-Skelett-Apparat (➔ **Rückenprobleme**) belastet ist und wie dem wirksam begegnet werden kann. Wie der Name sagt, können Sie entscheiden, ob Sie teilnehmen.

#### Wunschvorsorge

Eine vertrauliche arbeitsmedizinische Beratung muss Ihnen auf Ihren Wunsch ermöglicht werden, wenn bei Ihrer Arbeit ein Gesundheitsschaden nicht ausgeschlossen werden kann. Dies kann auch im Rahmen der betriebsärztlichen Sprechstunde oder während eines Pflicht- oder Angebotsvorsorgetermins stattfinden. Sollte Ihr Arbeitgeber bestreiten, dass ein Gesundheitsschaden eintreten kann, so wäre er im Streitfalle hierfür beweispflichtig.

### ⊕ Infektionsrisiken

Wenn die Arbeit mit einem – im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung – erhöhten Infektionsrisiko (zum Beispiel Hepatitis) verbunden ist, muss der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin der Pflegekraft eine Impfberatung anbieten und bei Bedarf ein Impfangebot machen. Eine Impfpflicht besteht nicht.

#### Wichtig zu wissen

Letztendlich dient die arbeitsmedizinische Vorsorge dazu, Sie bei Ihrer besonders belastenden Arbeit und beim Gesundbleiben mit Rat und Tat zu unterstützen. Es handelt sich nicht um eine Eignungs- oder Einstellungsuntersuchung. Die Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge übernimmt der Arbeitgeber. Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden. Ansonsten lassen Sie sich die Zeit dafür einschließlich Wegezeit auf die Arbeitszeit anrechnen. Sie darf nur von Ärztinnen oder Ärzten mit Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder Betriebsmedizin durchgeführt werden.

Auch für Betriebsärztinnen und -ärzte besteht Schweigepflicht: Ihr Arbeitgeber erfährt lediglich, dass die Vorsorge stattgefunden hat und den nächsten Termin. Sie erhalten eine Vorsorgebescheinigung, möglicherweise sind dort betriebsärztliche Empfehlungen für Sie festgehalten. Wenn sich zeigt, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergriffen werden müssen, ist der Betriebsarzt verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren und diese zu empfehlen. Auch der Betriebs- oder Personalrat erhält Kenntnis darüber.

Über gesundheitliche Fragen – ob Sie beispielsweise für einen bestimmten Bereich einsatzfähig sind oder nicht – darf der Betriebsarzt Ihren Arbeitgeber nur mit Ihrem Einverständnis informieren. Wir empfehlen, sich vor einer Schweigepflichtentbindung beraten zu lassen!

1 Die Tätigkeiten, die einer Pflichtvorsorge unterliegen, sind in der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge im Anhang aufgeführt.

2 Die konkrete Auflistung gefährdeter Tätigkeiten sind in der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge im Anhang aufgeführt. [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a453-arbeitsmedizinischen-vorsorge.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a453-arbeitsmedizinischen-vorsorge.html)

## Arbeitsschutz

### Was genau beinhaltet eigentlich „Arbeitsschutz“ und wer ist für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen verantwortlich?

➔ Das Arbeitsschutzgesetz bildet den Rahmen für den betrieblichen Arbeitsschutz. Es verpflichtet den Arbeitgeber, in seinem Betrieb die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit kontinuierlich zu verbessern und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Ziel ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen zu verbessern und Gefährdungen zu beseitigen oder zu vermindern. Die betriebliche Interessenvertretung (➔ **Betriebsrat**) hat im Arbeitsschutz weitreichende Mitbestimmungsrechte. So haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, bei Maßnahmen zum Arbeitsschutz und bei der Unterweisung der Beschäftigten.

Die Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes hat der Arbeitgeber auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung abzuleiten. Nur wenn er die konkreten Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit kennt, kann er angemessen im Sinne der Beschäftigten handeln. Hierbei soll er auf den fachkundigen Rat des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zurückgreifen. Zudem sollte er sich eng mit der Interessenvertretung beraten, die auch in Bezug auf die geplanten Maßnahmen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat.

#### Prävention vor Gesundheitsbeeinträchtigung

Das Arbeitsschutzgesetz ist präventiv ausgerichtet: „Gefährdung“ bedeutet mehr als Unfallverhütung: Es geht darum, mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen, psychische Belastungen oder Unfallrisiken von vornherein zu vermeiden.

Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang, denn es gilt der Grundsatz, an der Quelle gesundheitlicher Risiken anzusetzen, um Belastungen gar nicht erst entstehen zu lassen oder um sie zu verringern. Dazu gehören unter anderem die Voraussetzungen für rückengerechtes Arbeiten (➔ **Hebehilfen**), aber auch die Prävention von ➔ **Gewalt und Aggression** und anderen psychischen Belastungen, die Gestaltung von ➔ **Arbeitszeit** und ➔ **Pausen** oder der Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten.

Personenbezogene Maßnahmen wie eine Rückenschule sind nachrangig; sie kommen ergänzend zu den technischen und organisatorischen Gestaltungsmaßnahmen in Betracht. Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitsschutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber die Beschäftigten unterrichten. Für die Einhaltung der Vorgaben, wie zum Beispiel die fachgerechte Entsorgung von gebrauchten Injektionsnadeln in den vorgeschriebenen Behältnissen, ist jede Pflegekraft verpflichtend zuständig. Insgesamt haben die Beschäftigten die Pflicht, den Arbeitgeber bei der Verbesserung des Arbeitsschutzes zu unterstützen. Die Beschäftigten sind darüber hinaus berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

### ➔ Ambulante Pflegekräfte

Der Privathaushalt als Arbeitsort, in dem die Arbeit der ambulanten Pflege überwiegend stattfindet, fällt nicht unter die Arbeitsstättenverordnung. Gleichwohl gilt das Arbeitsschutzgesetz. Verschiedene Gegebenheiten erschweren die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen. Die betrieblichen Arbeitsschutzexpertinnen und -experten haben keinen Zugang zu Privatwohnungen und können die Arbeitsbedingungen im häuslichen Umfeld nicht unmittelbar überwachen. Der Arbeitgeber muss auch seine Beschäftigten im ambulanten Bereich dazu befähigen, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Schutzmaßnahmen sollten bereits bei der Pflegeanamnese und beim Pflegevertrag berücksichtigt werden, damit beispielsweise rückengerechtes Arbeiten durch ein höhenverstellbares Pflegebett oder Hebehilfen ermöglicht wird. Belastende und gefährliche Situationen bei der Arbeit sollten auch zum Thema von Teambesprechungen und Schulungen gemacht werden, um gemeinsam gute Lösungen zu entwickeln.

### ➔ Weitere Infos

- ▶ „Psychisch Gesund bleiben bei der Arbeit“
- ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit) (Infoblätter Arbeit und Gesundheit)



## Arbeits- und Wegeunfälle

### Gelten auch Umwege als Wegeunfälle? Bin ich versichert, wenn ich mein Kind auf dem Weg zur Arbeit zur Schule bringen muss?

➔ Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit einen Unfall erleiden, gilt dies als Arbeitsunfall. Darunter fallen beispielsweise auch Unfälle auf Ihren täglichen Touren zu und von der Wohnung Ihrer ambulanten Patienten.

Darüber hinaus können Unfälle beim Betriebssport, bei einer vom Unternehmen veranstalteten Betriebsfeier oder einem Ausflug als Arbeitsunfall zählen – entscheidend ist, dass die Tätigkeit dem Unternehmen und nicht privaten Zwecken dient. Wenn ein Unfall auf dem direkten Weg zur Arbeit (also ab dem Verlassen des Wohnhauses und bis zum Erreichen der Arbeitsstätte oder zurück) passiert, handelt es sich um einen versicherten Wegeunfall. Eingeschlossen sind auch einige „Umwege“, wenn

- ▶ Fahrgemeinschaften bestehen,
- ▶ der Arbeitsplatz über einen längeren Weg zügiger zu erreichen ist,
- ▶ Umleitungen bestehen,
- ▶ Kinder auf dem Arbeitsweg zur Kita gebracht oder von dort abgeholt werden müssen.

### Im Fall des Falles

Bei einem Arbeitsunfall und einem Unfall auf dem Weg zur und von der Arbeit sind Beschäftigte in der Pflege bei der gesetzlichen Unfallversicherung versichert. Sie trägt gegebenenfalls die Kosten für ärztliche Versorgung, Heilbehandlung, Rehabilitation und zahlt Versicherten eine Rente, wenn ihre Erwerbsfähigkeit infolge des Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit dauerhaft (länger als 26 Wochen) um wenigstens 20 Prozent gemindert ist.

### Wichtig zu wissen

Wenn sich ein Arbeits- oder Wegeunfall ereignet hat:

- ▶ Lassen Sie Verletzungen sofort ärztlich versorgen – möglichst von einem Durchgangsarzt.
- ▶ Dokumentieren Sie den Unfall mit einer Unfallanzeige, um bei möglichen gesundheitlichen Folgen oder Spätschäden den Zusammenhang mit der Arbeit nachzuweisen.
- ▶ Melden Sie jeden Arbeits- oder Wegeunfall unverzüglich der Personalabteilung.
- ▶ Sie selbst, Ihr Arzt oder auch der Arbeitgeber melden den Arbeits- beziehungsweise Wegeunfall der Berufsgenossenschaft.

Eine der Hauptunfallursachen für Arbeitsunfälle in der Pflege sind Nadelstichverletzungen. Ein kleiner Stich ist keine Bagatelle! Auch wenn er meist keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat: Stichverletzungen gehen mit einer Infektionsgefahr, beispielsweise durch Hepatitisviren, einher. Deshalb sollten Sie Stichverletzungen unbedingt dokumentieren.

### Erste Hilfe im Betrieb

Wenn sich eine Verletzung ereignet hat, muss fachkundige Erste Hilfe geleistet werden. Die Unfallversicherung schreibt vor, die Verletzung – am besten mit Nennung von Zeugen – ins Verbandbuch einzutragen, das im Betrieb auszuhängen ist. Auf diese Weise kann bei späterer Erkrankung die berufliche Verursachung nachgewiesen werden.

### Kein Versicherungsschutz

Wer den Arbeitsweg aus privaten Gründen – beispielsweise zum Einkaufen – unterbricht, steht für diese Zeit nicht unter Versicherungsschutz. Versichert ist dann erst wieder der unmittelbare Weg zur Arbeit, also zum Beispiel vom Supermarkt direkt zur Arbeit – dies aber nur dann, wenn die „private Unterbrechung“ nicht länger als zwei Stunden gedauert hat.



## Arbeitsvertrag

### Muss ich einen schriftlichen Arbeitsvertrag haben? Welche Einzelheiten sollten oder müssen geregelt werden?

➔ Nein, auch ein mündlicher Arbeitsvertrag ist wirksam. Allerdings empfehlen wir Ihnen dringend, einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit Ihrem Arbeitgeber abzuschließen. Der Grund: In einem Vertrag sind die Rechte und Pflichten beider Seiten festgehalten. Eine bedeutende Ausnahme von der Formfreiheit gilt für die Befristungsabrede eines befristeten Arbeitsvertrags. Hier gilt das Schriftformerfordernis vor Vertragsbeginn. In einen schriftlichen Arbeitsvertrag gehören die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses, wie zum Beispiel Angaben über die Vertragsparteien, Beginn des Arbeitsverhältnisses, der Lohn/das Gehalt (auch Vergütung von Überstunden, Zuschlägen, Sonderzahlungen oder die Fälligkeit der Zahlung), die ➔ **Arbeitszeit** (➔ **Rufbereitschaft**) und der Arbeitsort. Auch wie Sie sich bei Krankheit verhalten müssen und wie viel Urlaub Ihnen zusteht, gehört in den Arbeitsvertrag. Daneben sind auch die geltenden Kündigungsfristen und die zu leistende Tätigkeit aufzunehmen. Schließlich darf ein Hinweis auf eventuell geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nicht fehlen. Meist finden sich auch Regelungen zur Nutzung eines ➔ **Dienstwagens**, zur ordnungsgemäßen ➔ **Dokumentation**, zur erforderlichen Verschwiegenheit, zum Umgang mit der ➔ **Arbeitskleidung** und zur Ausschlussfrist für die Geltendmachung gegenseitiger Ansprüche im Arbeitsvertrag.

Auch wenn es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag geben sollte: Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen (nicht in elektronischer Form). Gemäß § 2 Abs. 1 S. 4 des Nachweisgesetzes muss der Arbeitgeber den Nachweis über Vertragsparteien, Vergütung und Arbeitszeit grundsätzlich am ersten Tag der Arbeitsleistung aushändigen. Für weitere Nachweise bestehen je nach Wichtigkeit der Angaben spätere Termine (entweder spätestens am 7. Kalendertag oder nach einem Monat). Darüber hinaus ist in einigen Tarifverträgen der schriftliche Abschluss von Arbeitsverträgen vorgesehen. Im Geltungsbereich dieser Tarifverträge besteht somit auch ein Anspruch auf einen schriftlichen Vertrag.

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wird und auch kein Tarifvertrag für Sie zutrifft, gelten die gesetzlichen Regelungen.

#### Gut zu wissen

Es gibt eine Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV). Sie setzt branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen fest, die nicht unterschritten werden dürfen.

## Arbeitszeit

### Bei uns im Pflegeheim ist so viel zu tun, dass ich manchmal länger als zehn Stunden arbeiten muss. Darf das sein?

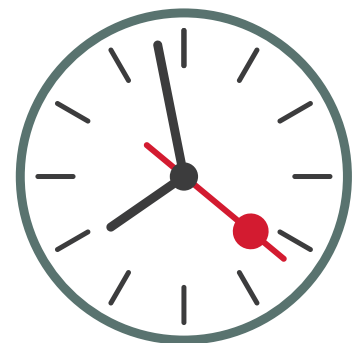
➔ Nein! Arbeitszeiten sind durch das Arbeitszeitgesetz verbindlich festgelegt und vom Arbeitgeber einzuhalten.

Die Dauer Ihrer Arbeitszeit ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder den Arbeitsvertragsrichtlinien im kirchlichen Bereich. Die Verlängerung der festgelegten acht Stunden pro Werktag auf zehn Stunden ist bereits eine Ausnahme. Diese müssen schon innerhalb von sechs Monaten auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden. Eine über zehn Stunden hinausgehende Aufstockung der Arbeitszeit ist lediglich in „außergewöhnlichen Notfällen“ gestattet. Zu Notfällen gehören beispielsweise Unfälle oder Katastrophen. Nur weil Kolleginnen wegen Krankheit ausfallen oder grundsätzlich zu wenig Personal vorhanden ist, muss es sich noch nicht um einen Notfall handeln, der das Überschreiten der zehnstündigen täglichen Höchstarbeitszeit rechtfertigt. Außerdem müssen Sie in Ihrer Freizeit oder im Urlaub nicht ans Telefon gehen und auf Anfragen Ihres Arbeitgebers reagieren. Zum sogenannten ➔ **Einspringen aus dem Frei** ist, außer in Notfällen, wie den oben beschriebenen, niemand verpflichtet!

#### Wochenendarbeit

Bei Wochenenddiensten ist zu beachten: Der Samstag zählt als Werktag. Allerdings haben Sie Anspruch auf 15 freie Sonntage pro Jahr. In Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann die Mindestanzahl der freien Sonntage im Jahr auf zehn reduziert sein, wenn dies in einem Tarifvertrag, bei kirchlichen Trägern in den AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) oder in einer Betriebsvereinbarung so geregelt ist.

Wenn Sie am Sonntag arbeiten, steht Ihnen außerdem innerhalb von zwei Wochen ein Ersatzruhetag zu.



### Feiertagsarbeit

Für Arbeit an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag ist innerhalb von acht Wochen ein Ersatzruhetag zu gewähren. In einem Tarifvertrag, bei kirchlichen Trägern in den AVR oder in einer Betriebsvereinbarung für oben genannte Einrichtungen kann ein anderer Ausgleichszeitraum geregelt werden oder sogar, dass dieser Ersatzruhetag gar nicht gewährt werden muss.

### Nachtarbeit

Als Nachtzeit gilt die Zeit von 23 bis 6 Uhr. Sie arbeiten mehr als zwei Stunden während der Nachtzeit in Wechselschicht oder leisten Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr? Dann gelten Sie als Nachtarbeitnehmerin/Nachtarbeitnehmer. Sie haben dann das Recht, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Sie haben alle drei Jahre einen Anspruch auf eine Untersuchung. Ab 50 Jahren dürfen Sie sich sogar jährlich untersuchen lassen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. (➔ **Arbeitsmedizinische Vorsorge**)

### Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit

Schon seit längerem haben Gerichte entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten ist Voraussetzung dafür, dass sinnvoll kontrolliert werden kann, ob Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und die erforderlichen Ruhe- und Pausenzeiten halten.

### Bitte beachten

- ▶ Regeln Sie Ihre konkreten Arbeitszeitwünsche möglichst im Arbeitsvertrag.
- ▶ Sollte der Arbeitgeber seiner Dokumentationspflicht nicht nachkommen, dokumentieren Sie Ihre Arbeitszeiten mit Datum und Uhrzeit selbst. Lassen Sie sich im Fall von Mehrarbeit/Überstunden Ihre Dokumentation möglichst vom Arbeitgeber gegenzeichnen.
  - ▷ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Gesetzestext sowie die für Ihren Betrieb geltenden Tarifverträge nebst den Betriebs- und Dienstvereinbarungen an einer für alle Beschäftigten einsehbaren Stelle auszuhängen.
- ▶ Werden die gesetzlichen Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb nicht eingehalten, wenden Sie sich an
  - ▷ die betriebliche Arbeitnehmervertretung,
  - ▷ den Arbeitgeber.
- ▶ Wenn Sie schwanger sind oder Ihr Kind stillen, gelten die arbeitszeitlichen Vorgaben zum ➔ **Mutterschutz**.

### Lesen Sie auch die weiteren Artikel zu

- ▶ Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst
- ▶ Überstunden
- ▶ Umkleiden
- ▶ Wegezeit

## ➕ Weitere Infos

### Arbeitnehmerkammer Bremen

- ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)
- (Downloads ▷ Betriebs- und Personalräte
- ▷ „Arbeitszeitgesetz“)

### Portal „juris“ des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz

- ➔ [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de) oder [www.juris.de](http://www.juris.de)

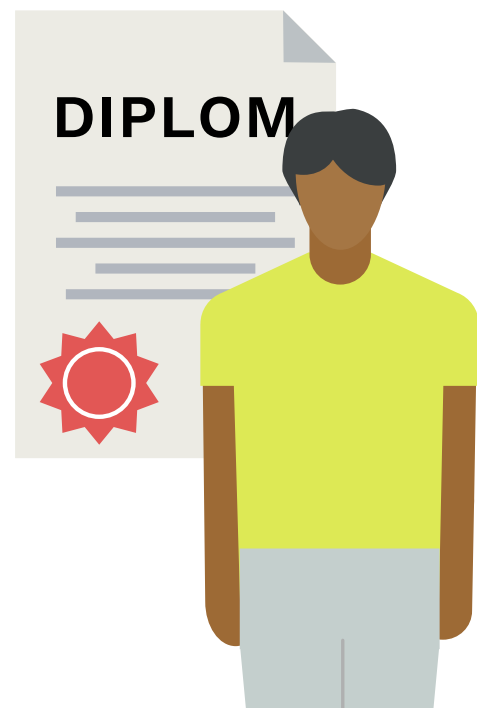
### Gewerbeaufsicht Bremen

- ➔ [www.gewerbeaufsicht.bremen.de](http://www.gewerbeaufsicht.bremen.de)

## Aufstiegchancen zur Fachkraft

### Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es, wenn ich mich von der Pflegehilfskraft zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann/zur Pflegefachperson weiterbilden will?

- ➔ Wenn Sie sich innerhalb Ihres Berufes weiterqualifizieren wollen, haben Sie inzwischen deutlich bessere Möglichkeiten. Denn mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte grundsätzlich unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht. Außerdem bekommt Ihr Arbeitgeber nicht nur die Weiterbildungskosten komplett oder anteilig bezahlt, sondern er erhält auch Zuschüsse zu Ihrem Gehalt, dass er Ihnen während der Qualifizierung weiterzahlt.



**Wer wird gefördert?**

Gefördert werden sollen alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt und die nicht innerhalb der letzten vier Jahre an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Die Weiterbildung muss bei einem zugelassenen Bildungsträger stattfinden und einen Umfang von mehr als 120 Zeitstunden besitzen.

Welche Maßnahmen am Ende gefördert werden, entscheidet die Agentur für Arbeit: Dies hängt vom individuellen Bedarf ab – aber auch von der Beurteilung des Einzelfalls durch den Fallmanager.

**Welcher Betrieb wird gefördert?**


Die Unternehmen und die Bundesagentur für Arbeit tragen gemeinsam die Kosten. In welchem Umfang die Firmen unterstützt werden, ist abhängig von der jeweiligen Betriebsgröße:

- ▶ Für Unternehmen mit unter zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildungskosten bis zu 100 Prozent,
- ▶ bei zehn bis 250 Mitarbeitenden bis maximal 50 Prozent,
- ▶ größere Unternehmen werden mit bis zu 25 Prozent der Lehrgangskosten unterstützt.

Weiterbildungen von Beschäftigten, die über 45 Jahre alt oder schwerbehindert sind und in einem Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden arbeiten, können bis zu 100 Prozent bezuschusst werden. Außerdem beteiligt sich die Bundesagentur für Arbeit an den Lohnfortzahlungen für Mitarbeitende, die eine Weiterbildung machen. Zuschüsse erhalten aber nur Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten für eine berufsabschlussorientierte Weiterbildung von der Arbeit freistellen und auch das Gehalt weiterzahlen (Entgeltfortzahlung).

## Weitere Infos

**Abeitnehmerkammer Bremen**

- ▶ Persönliche Weiterbildungsberatung  
Terminvereinbarungen telefonisch unter  
 0421.3 63 01-4 32

**Arbeitsförderungszenrum Bremerhaven**

- ▶ [www.afznet.de](http://www.afznet.de)  
Terminvereinbarungen telefonisch  0471.9 83 99-10

**Agentur für Arbeit**

- ▶ [www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/foerderung-berufliche-weiterbildung)

**Informationen zu den Pflegeausbildungen in Bremen**

- ▶ [www.pflege-connection.de/einstieg](http://www.pflege-connection.de/einstieg)

## Ausbildungsvergütung/ Ausbildungstarifvertrag

### Ich mache eine Ausbildung in der Pflege. Wird in meinem Betrieb nach Tarif bezahlt?

➔ Das hängt davon ab, ob eine Tarifbindung vorliegt. Wann das der Fall ist, haben wir unter dem Stichwort ➔ **Tarifvertrag** beschrieben.

Tarifverträge legen übrigens nicht nur einheitliche Vergütungen fest, sondern auch zum Beispiel verbindliche Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen.

In den kommunalen Kliniken – das heißt den Kliniken der Gesundheit Nord – gilt der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes Pflege (TVAöD Pflege). Die privaten und freigemeinnützigen Krankenhäuser orientieren sich, zum Teil mit eigenen Tarifverträgen, häufig ebenfalls an diesem Tarif.

Auch in der Altenpflege gibt es Tarifverträge: 2016 haben erstmals die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag für Auszubildende in der Altenpflege unterzeichnet.

Dieser Tarifgemeinschaft gehören 15 ambulante und stationäre Pflegeanbieter an. Gehört Ihr Arbeitgeber dazu, muss er Sie auch nach Tarif bezahlen. Die Tarifgemeinschaft Pflege hat sich seit 2021 dem TVAöD Pflege angeschlossen.

Für Altenpflege-Einrichtungen oder Ambulante Pflegedienste, die nicht der Tarifgemeinschaft angehören, gilt Folgendes: Seit am 1. September 2022 das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung in Kraft getreten ist, werden Pflegeeinrichtungen nur noch zur Versorgung zugelassen, wenn sie ihre Beschäftigten nach Tarif oder tarifähnlich bezahlen. Das Gesetz differenziert dabei nicht zwischen Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Insofern werden auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber aller Voraussicht nach zukünftig diese Tarifverträge anwenden und Auszubildende „nach Tarif“ oder vergleichbar hoch bezahlen.

Alle Auszubildenden müssen unabhängig von einer Tarifbindung zumindest die Ausbildungsmindestvergütung nach § 17 BBiG erhalten. Diese ändert sich jährlich.

Diese Mindestvergütung bildet eine absolute Untergrenze. Arbeitgeber schulden – unabhängig von einer Tarifbindung – eine angemessene Ausbildungsvergütung. Diese bemisst sich nach den einschlägigen Tarifverträgen und der Branchenüblichkeit.

## Regelungen des Tarifvertrags

Tarifvertrag, gültig seit 01.04.2022*	
im 1. Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro
Arbeitsstunden/Woche	39 Stunden/Woche
Urlaub	30 Tage/Jahr
Monatliche Zulagen zu Fahrt- und Lernmittelkosten	–
Freistellungen zur Prüfungsvorbereitung	–

\* Ab dem 01.03.2024 werden die Ausbildungsentgelte nochmals um jeweils 150 Euro angehoben.

## + Weitere Infos

### Gewerkschaft ver.di Niedersachsen-Bremen

- ➔ [www.bremen.verdi.de](http://www.bremen.verdi.de)
- ➔ Ansprechpartnerin: Kerstin Bringmann,  
📧 [kerstin.bringmann@verdi.de](mailto:kerstin.bringmann@verdi.de)

## Ausländische Pflegekräfte

### Was muss ich tun, damit mein im Heimatland erworbener Berufsabschluss als Pflegehilfskraft oder Pflegefachkraft anerkannt wird?

➔ Die gute Nachricht zuerst: Die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen haben sich in Deutschland erheblich verbessert.

**Dennoch:** Geduld und Zeit sind gefragt, um die notwendigen Formalitäten und Behördengänge zu erledigen – aber am Ende lohnt es sich, wenn Sie zum Beispiel nicht in einer unterqualifizierten Position, sondern in Ihrem ausgebildeten Beruf arbeiten können.

Neben Inhalt (vermittelte Kenntnisse und Fähigkeiten) und Dauer der Ausbildung wird auch Ihre Berufserfahrung berücksichtigt. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist zwingende Voraussetzung dafür, dass Sie den Beruf in Deutschland ausüben können.

### Verfahren

In Bremen erfolgt die Anerkennung durch die zuständigen senatorischen Behörden.

#### ➔ Ansprechpartnerin für die Anerkennung von Gesundheitsberufen:

Senatorin für Gesundheit

Lina Marzyk

☎ 0421.3 61-9 13 53

📧 [lina.marzyk@gesundheit.bremen.de](mailto:lina.marzyk@gesundheit.bremen.de)

Wichtige Voraussetzungen für die Anerkennung sind unter anderem:

- ➔ Ein Zertifikat des Sprachniveaus B2 nach dem Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen (GER).
- ➔ Der Wohnsitz muss sich im Land Bremen befinden.

Häufig muss eine staatliche Anerkennungsprüfung abgelegt werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen für eine unmittelbare Anerkennung der Gleichwertigkeit des Abschlusses aus dem Herkunftsland nicht gegeben sind. In solchen Fällen ist es hilfreich und manchmal auch erforderlich, vorab einen berufsbegleitenden Lehrgang für beschäftigte ausländische Pflegekräfte zu absolvieren. In Bremen werden diese Lehrgänge vom Paritätischen Bildungswerk oder den Altenpflegeschulen angeboten. Weitere Informationen dazu finden Sie auf den entsprechenden Webseiten.

### Kosten

Das Verfahren ist gebührenpflichtig und Sie müssen die Kosten tragen, ebenso eventuell nötige Anpassungsqualifizierungen. Erkundigen Sie sich daher im Vorfeld über entstehende Kosten. Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter gefördert werden.



**Wer hilft weiter?**

Rat und Hilfe bei der Abwicklung des Verfahrens, den notwendigen Formularen und den Voraussetzungen für eine eventuelle Kostenübernahme bieten in Bremen und Bremerhaven beispielsweise:

- ▶ **Arbeitnehmerkammer Bremen**  
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen,  
Anerkennungsberatung im Land Bremen,  
☎ 0421.3 63 01-9 54  
➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/aner kennungsberatung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/aner kennungsberatung)
  
- ▶ **Frauen in Arbeit und Wirtschaft e. V.**  
Berufliche Orientierung und Weiterbildungsberatung für Migrantinnen,  
☎ 0421.1 69 37-10  
➔ [www.faw-bremen.de](http://www.faw-bremen.de)
  
- ▶ **Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen (Bremerhaven)**  
Berufliche Beratung für Migrantinnen und Flüchtlinge,  
☎ 0471.3 08 78 10 oder 3 08 78 31  
Berufliche Orientierung für Frauen,  
☎ 0471.9 83 99-16  
➔ [www.afznet.de](http://www.afznet.de)
  
- ▶ **Die Arbeitsagentur oder das Jobcenter**  
☎ 0800.4 55 55 00  
➔ [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

**Gut zu wissen**

Wenn Sie als ausländische Pflegekraft in Bremen beschäftigt sind, sind Sie Mitglied der Arbeitnehmerkammer. Sie können alle Beratungen und Dienstleistungen der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** in Anspruch nehmen.

**Zentrales Informationsportal zum Anerkennungsgesetz**

➔ [www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

# B

---

## Berufskrankheiten

---

### Was versteht man unter einer Berufskrankheit und an wen wende ich mich im Fall eines Verdachts?

- ➔ Als Berufskrankheit werden alle Krankheiten bezeichnet, die „nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind“ – so die etwas sperrige Definition des Sozialgesetzbuchs. Anders formuliert: Als Berufskrankheit zählen nur diejenigen Erkrankungen, die in der Berufskrankheiten-Liste im Anhang der Berufskrankheiten-Verordnung aufgeführt sind. Dazu gehören bei Pflegenden beispielsweise
- ▶ Ekzeme durch Feuchtarbeit oder den Umgang mit chemischen Substanzen,
  - ▶ Infektionen,
  - ▶ chronische bandscheibenbedingte Wirbelsäulenerkrankungen.

**Wichtig zu wissen**

Um eine Berufskrankheit anerkennen zu lassen, muss die Erkrankung beim zuständigen Unfallversicherungsträger angezeigt werden. In Bremen ist dies die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) oder die Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen. Ärztinnen und Ärzte sind dazu verpflichtet, einen begründeten Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit anzuzeigen. Auch Ihr Arbeitgeber ist dazu verpflichtet. Sie als Pflegekraft können sich ebenfalls an die zuständigen Stellen wenden, sind aber nicht dazu verpflichtet.

Damit die gesetzliche ➔ **Unfallversicherung** eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkennt, muss nachgewiesen werden, dass die Erkrankung durch Ihre Arbeit verursacht wurde. Es geht um einen zweifachen Nachweis:

- ▶ Zunächst muss der Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit belegt werden. Dabei kann das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (➔ **Arbeitsschutz**) oder auch der ➔ **arbeitsmedizinischen Vorsorge** hilfreich sein.
- ▶ Ist diese erste Hürde genommen, muss in einem medizinischen Gutachten der Zusammenhang zwischen der Belastung aus der beruflichen Tätigkeit und der konkreten Erkrankung nachgewiesen werden.



Wichtig ist bei Berufskrankheiten immer die Prävention: Die Verhütung von Risiken durch entsprechende technische und womöglich auch organisatorische ➔ **Arbeitsschutzmaßnahmen**. Erst wenn dies nicht ausreicht, um die Risiken zu beseitigen, kommen personenbezogene Maßnahmen, beispielsweise die ➔ **Arbeitsmedizinische Vorsorge** in Betracht.

## Weitere Infos

### **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Beratungsstelle zu Berufskrankheiten

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/berufskrankheiten](http://www.arbeitnehmerkammer.de/berufskrankheiten)

📧 [bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de](mailto:bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de)  
Terminvereinbarungen telefonisch unter

☎ 0421.6 69 50-36

Auf der Website der Arbeitnehmerkammer finden Sie Patientenfragebögen zur Abklärung von Berufskrankheiten und Musteranschreiben:

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/bk-beratung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/bk-beratung)

▶ Infos für Patientinnen und Patienten

## Praktische Tipps

- ▶ „Mit heiler Haut – Hautschutz im Beruf“
- ▶ „Alles Gute für den Rücken – Arbeit gesundheitsgerecht organisieren“
- ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit)

# Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

## Was ist das BEM und ist es verpflichtend?

➔ Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen erkrankt, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

In diesem „verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess“ soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Ziel des BEM ist es also gerade, keinen Druck auf die Betroffenen auszuüben, sondern zusammen mit ihnen Lösungen zu finden, etwa durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Veränderung der Arbeitszeit. Zudem kann es ratsam sein,

frühzeitig die Rentenversicherung und Krankenversicherung hinzuzuziehen, um mögliche Angebote und Leistungen miteinzubeziehen.

### **Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)**

Des Weiteren besteht nach längerer Krankheit die Möglichkeit, den Wiedereinstieg in die Arbeit nach dem sogenannten Hamburger Modell von Krankenkassen und Rentenversicherung zu gestalten. Diese Form der Wiedereingliederung sieht eine stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden bis zur festgelegten Arbeitszeit vor.

Während der stufenweisen Wiedereingliederung steht Ihnen weiterhin die Zahlung des Krankengeldes in voller Höhe durch die Krankenkasse zu. Erfolgt die stufenweise Wiedereingliederung hingegen im Anschluss an die Leistungen einer medizinischen Rehabilitation, wird von der Rentenversicherung ein Übergangsgeld gezahlt. Dies gilt innerhalb von vier Wochen nach Ende der Reha.

In der Zeit der Wiedereingliederung gelten Sie als arbeitsunfähig. Zudem kann der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Ihre Arbeitsleistungen geltend machen, auch wenn Sie dadurch Schritt für Schritt zurück in den Job finden.

## Gut zu wissen

Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bestimmen darüber, ob das Instrument BEM für Sie infrage kommt. Die Teilnahme ist immer freiwillig. Eine Ablehnung Ihrerseits darf keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. Auf Ihren Wunsch kann die Interessenvertretung und/oder ein Beistand hinzugezogen werden. Der Beistand kann auch eine private Vertrauensperson sein. Der Arbeitgeber hat kein Recht, die Diagnose Ihrer Erkrankung zu erfahren.

## Weitere Infos

### **Infoblatt zum Download:**

- ▶ „Betriebliches Eingliederungsmanagement“
- ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/downloads](http://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)  
(Infoblätter Betriebs- und Personalräte)

## Betriebsrat

### Worin unterscheiden sich Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung? Wer ist für mich zuständig?

➔ Auch wenn „das Kind mehrere Namen“ hat: Bei allen Formen handelt es sich um Arbeitnehmervertretungen. Zu ihren Aufgaben zählt es, die Interessen und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Die zutreffenden Bezeichnungen für die jeweiligen Unternehmensformen lauten:

- ▶ Betriebsrat (bei privaten und freigemeinnützigen Trägern, zum Teil aber auch im öffentlichen Dienst)
- ▶ Mitarbeitervertretung (kirchliche Träger)
- ▶ Personalrat (öffentlicher Dienst)

Für einen Betriebs- oder Personalrat sind Sie als Pflegekraft entscheidend. Denn es muss Kolleginnen und Kollegen geben, die sich zur Wahl stellen – also kandidieren. Und es muss Kolleginnen und Kollegen geben, die diese Kandidaten anschließend wählen. Die Gründung einer Arbeitnehmervertretung ist keine Pflicht, aber Ihr gutes Recht. Und dieses Recht sollten Sie in Ihrem und im Interesse der gesamten Belegschaft wahrnehmen – auch gegen den Widerstand mancher Arbeitgeber wie auch mancher Kolleginnen und Kollegen.

Vielleicht haben Sie selbst sogar Lust, als Mitglied des Betriebsrats oder der Mitarbeitervertretung aktiv zu werden? Dann kandidieren Sie und „mischen Sie mit“ in Sachen Mitbestimmung am Arbeitsplatz, bei der Dienstplangestaltung, der Arbeitszeitkontrolle, der Einhaltung von Pausen und vielem mehr.



### Guter Rat muss nicht teuer sein

Bei allen Fragen rund um die Gründung, aber auch zu laufenden Aufgaben von Arbeitnehmervertretungen beraten und unterstützen die ➔ **Arbeiterkammer Bremen** und die zuständigen Gewerkschaften. Sie kommen zur Beratung auch in Ihren Betrieb. Gerade bei einer Erstgründung gilt es bestimmte Regeln zu beachten, um das „Vorhaben Arbeitnehmervertretung“ korrekt umzusetzen und konstruktiv zu gestalten.

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeiterkammer Bremen berät auch zu:

- ▶ Mitbestimmung und kollektivem Arbeitsrecht;
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Beispiel bei psychischen Belastungen;
- ▶ Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen;
- ▶ Personalentwicklung;
- ▶ wirtschaftlicher Mitbestimmung und Umstrukturierungen;
- ▶ Zusammenarbeit und Organisation der Arbeit im Gremium.



### Gut zu wissen

Im Allgemeinen bieten die Arbeitnehmervertretungen feste Sprechstunden in den Betrieben an. Ihnen als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter steht der Besuch dieser Beratungsangebote während Ihrer Arbeitszeit zu – ohne eine etwaige Minderung des Arbeitsentgelts wegen versäumter Arbeitszeit (Betriebsverfassungsgesetz, § 39).



### Weitere Infos

#### Arbeiterkammer Bremen

Terminvereinbarungen mit der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung, telefonisch unter

☎ 0421.3 63 01-9 62 in Bremen und

☎ 0471.9 22 35-24/31 in Bremerhaven

Montag bis Donnerstag, 9–16 Uhr, Freitag 9–13 Uhr

➔ [www.arbeiterkammer.de/mitbestimmung](http://www.arbeiterkammer.de/mitbestimmung)

#### Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Bremen

➔ [www.bremen.verdi.de](http://www.bremen.verdi.de)

#### Infoblätter zum Download:

- ▶ „Betriebsratswahl – wie geht das?“
  - ▶ „Betriebsratswahl – vereinfacht“
  - ▶ Infoblatt „Mitarbeitervertretung (MAV)“
- ➔ [www.arbeiterkammer.de/downloads](http://www.arbeiterkammer.de/downloads)  
(Infoblätter Betriebs- und Personalräte)



## Bildungszeit

### Steht mir eigentlich Bildungszeit (Bildungsurlaub) zu? Und wenn ja: Bekomme ich für die Zeit der Bildungszeit weiterhin mein Gehalt?

➔ Bildungsurlaub heißt jetzt in Bremen Bildungszeit. Und ja: Die Bildungszeit steht Ihnen zu, denn sie gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen – egal, ob Sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten, in einem Minijob oder noch in Ausbildung sind. Einzige Voraussetzung: Das Arbeitsverhältnis mit Ihrem jetzigen Arbeitgeber besteht seit mindestens sechs Monaten. Ein Seminar oder Workshop darf sich übrigens nur Bildungszeit nennen, wenn er offiziell als Bildungszeit anerkannt ist. Grundlage für die Bewilligung ist das Bremische Bildungszeitgesetz.

Innerhalb von zwei Kalenderjahren haben Sie Anspruch, zehn Arbeitstage als Bildungszeit zu nehmen – bei einer Fünf-Tage-Woche sind das zwei Wochen Bildungszeit in zwei Jahren. Wenn Sie mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche arbeiten, erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. Wenn Sie eine Bildungszeit machen, sind Sie für die Dauer dieser Bildungszeit von der Arbeit freigestellt und erhalten Ihr normales Gehalt weiter. Die Kosten für die Veranstaltung tragen Sie selbst.

In Bremen können Weiterbildungsveranstaltungen bereits ab einem Tag Dauer als Bildungszeit gewährt werden. Sie müssen nicht berufsorientiert sein: Auch Veranstaltungen zu politischen oder ökologischen Themen sowie Sprachreisen oder Kurse zur Stressbewältigung gehören unter anderem zur Angebotspalette. Darüber hinaus müssen die Veranstaltungen nicht zwangsläufig in Bremen stattfinden, sondern können auch außerhalb der bremischen Landesgrenzen abgehalten werden.

#### Arbeitnehmerkammer Bremen

- ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/bildungszeit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/bildungszeit)
- ➔ [www.bildungszeit.bremen.de](http://www.bildungszeit.bremen.de)

## D

### Dienstplan

#### Was alles muss bei der Dienstplangestaltung berücksichtigt werden? Wie lange im Voraus muss der Dienstplan festgeschrieben sein?

➔ Beim Erstellen des Dienstplans müssen neben den arbeitsvertraglichen Bedingungen die gesetzlichen Vorgaben von Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz sowie die tariflichen und die betrieblichen Vereinbarungen berücksichtigt werden. Wer Dienstpläne erstellt, muss dabei auch auf das Mutterschutz- und das Jugendarbeitsschutzgesetz achten sowie die Vorschriften des Schwerbehindertenrechts wahren.

Das Personal muss so eingesetzt werden, dass die Versorgung der Bewohnerinnen bzw. Patienten zu jeder Zeit gewährleistet ist. Es müssen also 24 Stunden am Tag ausreichend qualifizierte Pflegerinnen und Pfleger da sein. Bei der Gestaltung des Dienstplans (➔ **Personalbemessung**) hat außerdem der Betriebs- oder Personalrat mitzubestimmen, deshalb muss dieser rechtzeitig informiert werden.

#### Mitarbeiterzufriedenheit

Nicht nur Kundenorientierung und Wirtschaftlichkeit stehen bei der Dienstplangestaltung im Mittelpunkt – auch Wünsche und familiäre Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören bei der Planung dazu. Was hilft: wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut absprechen und rechtzeitig ihre Wünsche bei den Kollegen ankündigen, die den Dienstplan gestalten.

#### Planungssicherheit

Dienstpläne sollten so weit im Voraus erstellt werden, dass die Mitarbeitenden ihre Freizeit planen können. Zugleich sollten sie auch ihre Bedürfnisse/Tauschmöglichkeiten berücksichtigen. Im Allgemeinen werden Dienstpläne für vier Wochen im Voraus geschrieben. Wenn in Ihrem Betrieb eine kurzfristigere als eine vierwöchige Planung die übliche Vorgehensweise ist, wenden Sie sich an Ihre Arbeitnehmervertretung. Die Kolleginnen oder Kollegen setzen sich im direkten Gespräch mit der Pflegedienstleitung für genaue Absprachen ein.



## Dienstwagen

### Wer haftet, wenn ich mit dem Dienstfahrzeug in einen Unfall verwickelt werde?

➔ Normalerweise hat der Arbeitgeber für Dienstfahrzeuge eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen. Aber auch wenn dies nicht der Fall ist, werden Sie beim Fahren eines Dienstfahrzeugs und bei der Verursachung oder der Verwicklung in einen Unfall so behandelt, als seien Sie Vollkasko versichert.

Klären Sie die in Ihrem Betrieb geltenden Bedingungen!

Bei einem Schaden am Dienstfahrzeug haftet der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung. Dabei kommt es auf den Grad des Verschuldens an:

Bei **leichter Fahrlässigkeit** haftet der Arbeitnehmer nicht für den Schaden am Dienstwagen.

Bei **mittlerer Fahrlässigkeit** muss der Arbeitnehmer den Schaden anteilig übernehmen. Die mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wurde und der Unfall vermeidbar gewesen wäre. Dazu gehören beispielsweise Auffahrunfälle bei Glatteis. Die Schadensteilung kann durch den Selbstbeteiligungsbeitrag bei der Versicherung begrenzt werden.

Bei **grober Fahrlässigkeit** haften Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Regel in voller Höhe für den Schaden. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderlichen Sorgfaltspflichten **in ungewöhnlich hohem Maße** verletzt hat. Dazu gehört zum Beispiel das Führen eines Kraftfahrzeuges unter starker Alkoholeinwirkung. Ausnahmsweise ist eine Haftungsbegrenzung im Einzelfall möglich, wenn Ihr Verdienst im deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht.

Welcher Grad des Verschuldens gilt, muss in jedem Einzelfall geprüft werden. Möglicherweise trägt auch Ihr Arbeitgeber eine Mitschuld. Dies kann dann der Fall sein, wenn er Ihnen zum Beispiel ein nicht verkehrssicheres Fahrzeug überlassen hat. Dies wirkt sich dann für Sie haftungsmildernd aus.

➔ **Haftung**

#### Private Nutzung des Dienstfahrzeugs

Auch ein privat genutzter Firmenwagen wird grundsätzlich durch den Arbeitgeber versichert. Der zahlt dann auch die Prämie.

Die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung gelten bei der privaten Nutzung des Dienstfahrzeugs jedoch nicht.

Das Recht der privaten Nutzung erstreckt sich im Allgemeinen auf alle Zeiten, in denen der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Das heißt, auch wenn Sie im Urlaub, im Mutterschutz oder krank sind – zumindest innerhalb des Sechswochen-Zeitraums vor dem Bezug von Krankengeld.

#### Gut zu wissen

Mindestens wenn Verletzungen vorliegen, sollte der Unfall mit dem Dienstwagen als ➔ **Arbeits- und Wegeunfall** angezeigt werden!

Die private Nutzung eines Dienstfahrzeugs stellt einen sogenannten geldwerten Vorteil dar, der versteuert werden muss.

Bußgelder aus Verkehrsverstößen müssen Sie selber zahlen.

#### Weitere Infos

##### ver.di Bildung und Beratung online

➔ Wissen ▷ Praxistipps ▷ „Dienstwagen – private Nutzung“

➔ [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)



## Dokumentation

### Was gehört zu einer umfassenden Dokumentation? Warum ist sie so wichtig?

➔ Im Rahmen der Dokumentation werden die im Pflegeprozess geplanten und durchgeführten Maßnahmen, weitere Beobachtungen, Besonderheiten und Veränderungen systematisch, umfassend und möglichst lückenlos schriftlich dokumentiert.

**Generell gilt:** Jede erbrachte Leistung in der Pflege verpflichtet zu einer begleitenden Pflegedokumentation. Wobei die Grundsätze von Dokumentationswahrheit und -klarheit, von Lesbarkeit und Verständlichkeit sowie die zeitliche Nähe zu den Pflegehandlungen gewährleistet sein müssen!

Dokumentation dient der

- ▶ Qualitätssicherung,
- ▶ Therapiesicherung,
- ▶ Kommunikationssicherung,
- ▶ Beweissicherung.

#### Manchmal lästig, aber immer wichtig

Die Pflegedokumentation sollte korrekt, vollständig, kontinuierlich, sachlich und sorgfältig sein. Denn nur dann bietet sie einen haftungsrechtlichen Schutz für Träger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit anderen Worten: Wird nicht dokumentiert oder ist die Dokumentation mangelhaft, führt dies zur Beweislastumkehr zugunsten des Patienten/der Patientin.

In Verbindung mit einer ➔ **Gefährdungsanzeige** und einer vollständigen, korrekten, sachlichen, kontinuierlichen und sorgfältigen Dokumentation ist eine Pflegekraft sehr gut abgesichert.



## E

### Einspringen aus dem Frei

#### Darf der Arbeitgeber mich aus dem Urlaub oder meinen freien Tagen zur Arbeit rufen?

➔ Ein Rückruf aus dem ➔ **Urlaub** oder dem freien Wochenende ist unzulässig – selbst dann, wenn es zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber so vereinbart war. Eine derartige Vereinbarung verstößt gegen zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht (Anspruch auf Erholungsurlaub) und ist daher unwirksam. Dabei ist es unerheblich, ob Sie sich auf einer Reise befinden oder Ihren Urlaub zu Hause verbringen. Es besteht ebenfalls keine Pflicht für Sie, im Urlaub oder in der arbeitsfreien Zeit Telefonate, SMS oder E-Mails vom Arbeitgeber anzunehmen beziehungsweise einzusehen oder zu beantworten.

Die Antwort, ob man für den Arbeitgeber im Urlaub erreichbar sein muss, lautet also prinzipiell: nein!

Auch „betriebliche Engpässe“ oder Ähnliches berechtigen den Arbeitgeber nicht, Sie aus Ihrem Urlaub oder Ihrer freien Zeit zurückzurufen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich nicht auf die Freizeit.

#### Ausnahme

Lediglich in Extremfällen und bei Katastrophen sind die Beschäftigten zur Arbeitsaufnahme in ihrer Freizeit oder aus dem Urlaub verpflichtet.

## Erwerbsminderungsrente

### Wie beziehungsweise wo beantrage ich Erwerbsminderungsrente?

➔ Bei allen Fragen rund um die Voraussetzungen und die Beantragung der Rente bei Erwerbsminderung (das heißt einer teilweisen oder vollständigen Einschränkung Ihrer Arbeitsfähigkeit) helfen die Deutsche Rentenversicherung, aber auch die sogenannten Versichertenältesten beziehungsweise Versichertenberater.

Viele Informationen von einer gebührenfreien Telefonnummer über die Beratungsstellen der Rentenversicherung und Versichertenälteste/Versichertenberater in Ihrer Nähe bis hin zu den entsprechenden Anträgen zum Herunterladen finden Sie auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung ([www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)).

Lassen Sie sich persönlich beraten. Am besten mit einer vorherigen Terminabsprache. Dabei erfahren Sie auch, welche ärztlichen und gutachterlichen Befunde oder sonstigen Unterlagen für die Beantragung einer Erwerbsminderungsrente nötig sind. Die medizinischen Voraussetzungen für eine Rente wegen Erwerbsminderung sind erfüllt, wenn Sie für mindestens sechs Monate wegen gesundheitlicher Einschränkungen weniger als sechs Stunden täglich arbeiten können – und das nicht nur in Ihrem, sondern in allen anderen Berufen (wer vor dem 2. Januar 1961 geboren wurde, genießt noch einen Berufsschutz). Von Ihrem noch bestehenden (Rest-)Leistungsvermögen hängt es dann ab, ob Sie eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhalten. Zum Ausgleich für den erzwungenen (teilweisen) Erwerbsausstieg wird die Rente dabei so berechnet, als hätte die betroffene Person ihre bisherige Versicherungsbiografie tatsächlich bis zur aktuellen Regelaltersgrenze fortgesetzt. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die Hälfte der „vollen“ Variante.

#### „Reha vor Rente“

Auf gesonderten Antrag prüft die Rentenversicherung, ob mit einer Maßnahme zur Rehabilitation Ihre Erwerbsfähigkeit wiederhergestellt oder erhalten werden könnte. Dafür können medizinische Rehabilitation und/oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden. Auch während eines Verfahrens auf Rente wegen Erwerbsminderung prüft der Rentenversicherungsträger, ob stattdessen eine Reha-Maßnahme infrage kommt. Sollte dies der Fall sein, werden Sie von der Rentenversicherung aufgefordert, einen Antrag auf Rehabilitationsleistungen zu stellen – dies ist jedoch keine Gewähr auf die Bewilligung einer Reha-Maßnahme.

#### Wichtig zu wissen

Die Auskunfts- und Beratungsstellen der Rentenversicherung sowie die Versichertenältesten/Versichertenberater beraten Sie und helfen Ihnen bei der Antragstellung. Welche bei Ihnen vor Ort ist, erfahren Sie bei der Deutschen Rentenversicherung

- ▶ unter der gebührenfreien Hotline ☎ 0800.10 00-48 00
- ▶ in der Auskunfts- und Beratungsstelle der Rentenversicherung Bremen-Oldenburg in der Schwachhauser Heerstraße 32-34  
Terminabsprache unter ☎ 0421.34 07-0 oder  
➔ [info@drv-oldenburg-bremen.de](mailto:info@drv-oldenburg-bremen.de)
- ▶ auf der Webseite ➔ [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)
- ➔ **Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente**

## G

## Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)

### Ich merke, dass ich meine Aufgaben in dem erwarteten Umfang und der erforderlichen Qualität nicht erfüllen kann. Was kann ich tun?

➔ Mit einer Gefährdungsanzeige/Überlastungsanzeige kommen Beschäftigte ihrer Pflicht nach, Arbeitgebende darauf aufmerksam zu machen, dass durch eine Arbeitsüberlastung Schäden eintreten können, etwa durch unzureichende Pflege. Diese können im Extremfall zu zivilrechtlicher Haftung (Schadenersatz, Schmerzensgeld), arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung) und sogar strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Wenn Arbeitgebende Kenntnis von der Gefahr haben und nicht für Abhilfe sorgen, kann sie ein Mitverschulden treffen und der Umfang der zivilrechtlichen Haftung der Beschäftigten kann reduziert werden. Dies gilt nur für zukünftige Gefahren. Eine Gefährdungsanzeige schützt nicht vor einer möglichen strafrechtlichen Haftung.

Eine Gefährdungsanzeige sollte möglichst schriftlich an den Arbeitgebenden und in Kopie an den Betriebs-/Personalrat oder die Mitarbeitervertretung übergeben werden. Sie selbst sollten auch eine Kopie aufbewahren.

Eine Gefährdungsanzeige enthält neben Namen, Datum, betroffenem Bereich, ggf. Namen des direkten Vorgesetzten und der Unterschrift

- ▶ eine konkrete Situationsbeschreibung, die zur Überlastung führt (etwa: krankheitsbedingte Ausfälle von Kollegen, zu wenig Personal);
- ▶ die aufgrund der Überlastung eingetretenen Mängel (etwa: nicht ausreichende Versorgung von Patienten);
- ▶ persönliche Auswirkungen, soweit schon vorhanden (etwa: Erkrankungen);
- ▶ Aufforderung an den Arbeitgeber, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen oder eine Umpriorisierung von Aufgaben vorzunehmen, falls er mit der von Beschäftigten vorgeschlagenen Priorisierung nicht einverstanden ist.

### ➔ Muster einer Überlastungs-/Entlastungsanzeige

#### An Arbeitgeber

Zurzeit sind der Station beziehungsweise in der jeweiligen Schicht XX Pflegekräfte zugeteilt (gegebenenfalls vorliegende andere Umstände/Pflegemängel hier schildern). Benötigt werden aber insgesamt XX Pflegekräfte. Aufgrund des fehlenden Personals können die anfallenden pflegerischen Aufgaben und Tätigkeiten nur unzureichend wahrgenommen werden.

Eine qualitätsorientierte Pflege ist unter diesen Bedingungen, unter Bezug auf unsere Standards sowie die Erkenntnisse der Pflegewissenschaft nicht durchzuführen. Ich mache hiermit in aller Form auf die sich abzeichnende gefährdete Pflege aufmerksam und bitte Sie dringend um organisatorische Entlastung, da ich die Verantwortung unter diesen Aspekten nicht tragen kann.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift



#### Gut zu wissen

Eine Gefährdungsanzeige kann dazu führen, dass Pfle-gende für Schäden, die aufgrund der Überlastung entstanden sind, zivilrechtlich nicht haften – allerdings nur, wenn es sich um einen Hinweis auf zukünftige Gefahren handelt. Auf eine unzureichende personelle oder apparative Ausstattung in der Vergangenheit aufmerksam zu machen, entlastet nicht. Außerdem befreit eine Gefährdungsanzeige nicht von einer möglichen strafrechtlichen ➔ **Haftung**.



#### Weitere Infos

##### ver.di Bildung und Beratung

Wissen/Praxistipps/„Überlastungsanzeige“

➔ [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)

## Generalistische Pflegeausbildung

### Was hat sich mit der neuen generalistischen Ausbildung in der Pflege geändert?

➔ Die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen wurden im Pflegeberufegesetz zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengeführt. Alle Auszubildenden durchlaufen 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“ oder „Pflegefachperson“.

Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung bietet die Hochschule Bremen den primärqualifizierenden Internationalen Bachelor-Studiengang Pflege an, mit dem gleichzeitig die Berufszulassung als Pflegefachfrau/-mann/-person erworben wird.

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

Arbeitsagentur und Jobcenter werden auch zukünftig Umschulungen finanzieren können; dabei wird die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft verankert.

Die neue generalistische Pflegeausbildung wird über die EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch anerkannt werden. Werden die gesonderten Abschlüsse in der Altenpflege und der Kinderkrankenpflege erworben, können diese auch zukünftig im Rahmen einer Einzelfallprüfung in anderen EU-Mitgliedstaaten anerkannt werden.



#### Weitere Infos

➔ [www.gesundheit.bremen.de/gesundheit/berufelim-gesundheitswesen/pflege-46108](http://www.gesundheit.bremen.de/gesundheit/berufelim-gesundheitswesen/pflege-46108)

➔ [www.pflege-connection.de](http://www.pflege-connection.de)

#### ➔ Ausbildungsvergütung / Ausbildungstarifvertrag

▶ Bleib dran an der Pflegeausbildung – Beratung und Unterstützung bei Problemen während der Ausbildung:

➔ <https://bleib-dran-pflege.de>

## Gesundheit

### Was kann ich tun, um gesund zu bleiben?

➔ Der Pflegeberuf kann sehr erfüllend sein, gleichzeitig bringt er körperliche und seelische Belastungen mit sich. Die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Belastungen verringert werden und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt wird, ist Pflicht des Arbeitgebers im ➔ **Arbeitsschutz**. Um möglichst lange gesund und fit zu bleiben, können Sie selbst einiges tun. Zum Beispiel Stress gezielt abbauen, für Stresspuffer im Alltag sorgen und sich körperlich fit halten.

#### Stress ist nicht gleich Stress

Es geht nicht darum, Stress und Belastungen völlig zu vermeiden, denn sie fordern uns auch heraus. Unter Stress werden Sie aktiv und entwickeln Ihre eigenen Fähigkeiten weiter. Auch der Betrieb kann „lernen“, negative Belastungen zu erkennen und sie als Anlass zu nehmen, die Arbeitsbedingungen besser zu gestalten. Gesundheitsförderung kann zum Ausgleich beruflicher Belastungen beitragen. Der Arbeitgeber kann zusätzlich zum ➔ **Arbeitsschutz** Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbieten oder unterstützen.

Dazu zählen beispielsweise:

- ➔ Trainings zur Förderung von Führungskompetenzen (zur Verbesserung der betrieblichen Kultur und der Förderung eines achtsamen Umgangs miteinander).
- ➔ Supervision, Fortbildungen, psychologische Beratung oder Seelsorge für Beschäftigte in der Pflege, wie mit Krisen und Leid umgegangen werden kann, Möglichkeiten der kollegialen Beratung.
- ➔ Der Arbeitgeber kann auch private Aktivitäten der Pflegekräfte zur Gesunderhaltung finanziell fördern.

#### Rücken, Haut, Einhalten von Pausen und Ruhezeiten

Rückenschmerzen kommen in der Pflege häufig vor. Deshalb ist es wichtig, möglichst rückschonend zu arbeiten – und zwar schon zu Berufsbeginn und nicht erst, wenn Schmerzen auftreten. Achten Sie also darauf, beim Umgang mit Bewohnern oder Patientinnen Hilfsmittel einzusetzen wie höhenverstellbare Betten, Badelifter oder Treppenfahrzeuge. Besuchen Sie Schulungen, in denen Sie rückschonende Hebetchniken lernen – sprechen Sie auch Ihren Arbeitgeber an, solche Schulungen anzubieten. ➔ **Hebehilfen**

Ein weiteres Thema ist die **Haut**: In der Pflege wird vor allem mit den Händen gearbeitet. Hier können sich ebenfalls Belastungsfolgen zeigen. Feuchtigkeit ist schädlich für das größte Körperorgan, die Haut. Ekzeme, Allergien und andere Hautprobleme sind häufig das Ergebnis von zu viel Seife oder Desinfektionsmitteln. Viele Erkrankungen können Sie vermeiden, indem Sie täglich Ihre Haut schützen und pflegen. Wie das funktionieren kann, darüber muss Sie der Arbeitgeber informieren: zum Beispiel, wie Sie schonend Ihre Hände reinigen, welche Handschuhe bei welchen Tätigkeiten geeignet sind oder wie Sie Ihre Haut am besten pflegen.



**Pausen** dienen dem Ausgleich von Belastungen und der Erholung zwischendurch. Nehmen Sie sich die Zeit, die Ihnen gesetzlich zustehenden ➔ **Pausen** auch zu nutzen und fordern Sie diese wenn nötig ein – es ist Ihr gutes Recht! Achten Sie auch auf die Einhaltung der ➔ **Ruhezeiten**. **Tipp:** Zusätzlich können kurze Unterbrechungen der Tätigkeit zum Atemholen helfen, um Stress zu vermeiden oder abzubauen.

Sie sind nicht verpflichtet, in Ihrer arbeitsfreien Zeit Anrufe oder Nachrichten des Arbeitgebers anzunehmen (➔ **Einspringen aus dem Frei**).

Machen Sie sich auch selbst für Ihre Gesundheit stark: Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber – im besten Fall zusammen mit Ihren Kolleginnen und Kollegen – an und weisen Sie ihn auf gesunderhaltende Aktionen und gesundheitsschädliche Zustände am Arbeitsplatz hin. Oder sprechen Sie ihn auf finanzielle Förderung von sportlichen Aktivitäten an. Natürlich unterstützt Sie in diesen Fragen auch Ihr Betriebs- oder Personalrat.

#### Gut zu wissen

**Arbeitsüberlastung:** Wenn Sie merken, dass Sie, zum Beispiel aufgrund von Unterbesetzung, ihre Aufgaben nicht mehr im erwarteten Umfang und der erforderlichen Qualität erfüllen können, stellen Sie eine ➔ **Gefährdungsanzeige**.

Für Beschäftigte, die aufgrund der besonderen Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz in eine **psychische Krisensituation** kommen, bietet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege eine telefonische Krisenberatung (bis zu fünf Beratungstermine).  
➔ [www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunde-psyche](http://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/gesunde-psyche)

#### Weitere Infos

Weitere Gesundheits-Infos finden Sie unter

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit)



## Gewalt und Aggression gegen Pflegende

### Ein dementer Patient hat mich geschlagen. Was soll ich tun?

➔ Gewalterfahrungen oder erlebte Aggression durch Pflegebedürftige sowie Patientinnen und Patienten gehören zur Arbeitssituation von Beschäftigten in Sozial- und Pflegeberufen. Die Erfahrungen reichen dabei von persönlichen Beleidigungen oder Verdächtigungen bis zu körperlichen Angriffen mit massiver Gewalt, von Anzüglichkeiten bis zu sexuellen Belästigungen. Dabei funktionieren in Betreuungs- und Pflegesituationen Strategien und Schutzmaßnahmen nur eingeschränkt. Gegengewalt und Selbstverteidigung scheinen im Widerspruch zum Betreuungsverhältnis zu stehen.

Mögliche Ursachen bei den aggressiven oder gewalttätigen Pflegebedürftigen können krankheitsbedingte Verhaltensänderungen, Unzufriedenheit, Hilflosigkeit, Angst oder Verzweiflung, aber auch Freiheitsentzug oder Verhaltensänderungen durch Medikamente sein. Neben den körperlichen Folgen von Angriffen erzeugen Gewalt und Aggressionen auch psychische Belastungen. Sie rufen Angst hervor und können subjektiv als Bedrohung, Kränkung oder Verletzung empfunden werden. Die körperlich-organische Gesundheit und die geistig-seelische Gesundheit sind in gleicher Weise ein geschütztes Rechtsgut. Auch wenn das gewalttätige oder aggressive Verhalten des Patienten krankheitsbedingt ist: Solche Vorfälle dürfen nicht als berufliche Normalität, Bagatelle oder als eigene Hilflosigkeit oder Schuld gewertet und tabuisiert werden. In jedem Fall haben Beschäftigte Anspruch auf den Schutz ihrer Gesundheit.

Versicherungsrechtlich sind gesundheitliche Schädigungen Arbeitsunfälle. Dies gilt auch für den Fall, dass Angriffe oder ein Ereignis zu psychischen Folgen oder zu einer seelischen Erkrankung führen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Berufsgenossenschaft den Unfall zu melden, wenn Beschäftigte länger als drei Tage arbeitsunfähig sind. Auch wenn keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit vorliegt, sollte ein Gewaltereignis grundsätzlich dokumentiert und als Unfall angezeigt werden (➔ **Arbeits- und Wegeunfall**).

Eine gesunde Fehler-, Informations- und Vertrauenskultur im Betrieb schafft die Voraussetzungen für die Unterstützung von Beschäftigten. Leitbilder und Dienstvereinbarungen können helfen, innerbetriebliche Regelungen voranzutreiben. Dazu können zum Schutz für Beschäftigte Regelungen zu funktionaler Kleidung, Schutz vor Infektionen oder Deeskalationsübungen gehören. Dabei müssen Gefährdungen und Risiken betriebsspezifisch ermittelt und beurteilt werden und gehören gegebenenfalls zur Gefährdungsbeurteilung (➔ **Arbeitsschutz**).

Mögliche Maßnahmen gegen Übergriffe unterliegen auch dem Präventionsauftrag der ➔ **Unfallversicherung**. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege bietet Beschäftigten, Leitungskräften und Betrieben Weiterbildung und Hilfestellungen an. Nach Extremerlebnissen kann dort auch eine telefonische Krisenberatung in Anspruch genommen werden.

### Weitere Infos

**Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege:**

➔ [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

## Gewerkschaften

### Welche Rolle spielen Gewerkschaften und was bringt mir eine Mitgliedschaft?

➔ Gewerkschaften sind als Vereinigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Tarifpartner, das heißt, sie schließen für ihre Mitglieder Tarifverträge mit dem Arbeitgeber ab. Zusammengeschlossen in Gewerkschaften erreichen Mitglieder mehr als allein und profitieren auch von Know-how und Beratung der Gewerkschaftsmitarbeitenden. Die Gewerkschaft bietet darüber hinaus auch ganz „handfeste“ praktische und finanzielle Unterstützung – beispielsweise, wenn es um die Übernahme der Kosten für Rechtsbeistand und Gerichtsverhandlung bei arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen geht (Rechtsschutz).

Das Kerngeschäft von Gewerkschaften sind betriebliche Belange wie das Aushandeln von Tarifverträgen, Arbeitszeitverkürzungen, Entlastungen und höheren Löhnen oder die Durchsetzung von mehr Mitbestimmung und allgemein besseren Arbeitsbedingungen. Einen wichtigen Teil ihrer Arbeit nimmt jedoch auch die politische Vertretung ihrer Mitglieder ein. Darüber hinaus beraten sie auch bei individuellen Fragen rund um Arbeitszeugnis, Lohnsteuer, Krankenversicherungsrecht, Mietrecht, Mobbing und vieles mehr.

Außerdem bieten viele Gewerkschaften aus einem breit gefächerten Bildungs- und Seminarprogramm Kurse zu arbeitsrechtlichen, gesellschaftspolitischen, gesundheitsrelevanten oder frauenspezifischen Themen an.

### **Eine Gewerkschaft ist so stark wie ihre Mitglieder**

Die einfache Formel lautet: Viele Mitglieder = starke Gewerkschaft = bessere Tarifverträge = höhere Löhne und Gehälter. Je mehr Beschäftigte in einem Unternehmen oder einer

Branche Gewerkschaftsmitglieder sind, desto effektiver ist die Gewerkschaft in der Lage, die Forderungen im Interesse der Belegschaft durchzusetzen.

**Beitrag lohnt sich**

Der steuerlich absetzbare Mitgliedsbeitrag ist nach Gehältern gestaffelt und beträgt üblicherweise ein Prozent vom Bruttolohn – eine in jedem Fall gute Investition. Der Beitrag kann als Werbungskosten steuerlich angerechnet werden. Die Gewerkschaft zahlt im Falle eines Streiks Streikgeld.

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**

**Region Bremen-Elbe-Weser**

➔ [www.bremen.dgb.de](http://www.bremen.dgb.de)

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**

➔ [www.bremen.verdi.de](http://www.bremen.verdi.de)

# H

## Haftung

### Muss ich bei Pflegefehlern persönlich haften?

- ➔ Pflegefehler sind Verstöße gegen die pflegerische Sorgfaltspflicht im Rahmen professioneller Pflege. Der Verstoß kann beruhen auf
  - ▶ der fehlerhaften Durchführung einer pflegerischen Maßnahme,
  - ▶ dem Unterlassen einer notwendigen pflegerischen Maßnahme.

Achten Sie bei der Durchführung von Pflegemaßnahmen stets auf Sorgfalt und bringen Sie Ihre Fachkenntnisse durch regelmäßige Fortbildungen auf den aktuellen Stand.

**Haftung**

Insbesondere wenn der Pflegefehler auf mangelhafte Organisation wie Unterbesetzung, unzureichende Wartung von Medizingeräten oder unzureichende Schulung des Personals zurückzuführen ist (Organisationsverschulden), haften auch die Arbeitgeber mit (➔ **Personalbemessung**).

Da jede Tätigkeit und insbesondere die Tätigkeit im Gesundheitsbereich eine gewisse Schadensneigung in sich trägt, ist der Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin generell zu schützen. Wie der Haftungsumfang und die Haftungsverteilung geregelt ist, zeigt die Tabelle:



Schuldform	Haftung der Pflegekraft	Haftungsumfang
<b>Vorsatz</b> = Arbeitnehmer (AN) sieht Schaden als möglich voraus und nimmt Schaden billigend in Kauf (Wissen und Wollen)	+ unbeschränkte Haftung	unbeschränkte Haftung
<b>Grobe Fahrlässigkeit = AN</b> verletzt erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Grad und lässt unbeachtet, was jedem hätte einleuchten müssen, z.B. Entnahme eines Medikaments aus unetikettierter Flasche, Arbeit in alkoholisiertem Zustand	+/- in der Regel volle Haftung	Haftungsbegrenzung, wenn der Lohn der Pflegekraft im deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht. Haftung in der Regel bis zu drei Monatsgehälter bzw. ein Jahreseinkommen (BAG)
<b>Mittlere Fahrlässigkeit</b> = im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht beachtet. Schaden wäre vorhersehbar und vermeidbar gewesen, z.B. wenn das Handbedienteil vom Lifter auf den Wannenrand abgelegt wird, wohlwissend, dass es ins Wasser fallen kann und dann entsprechend defekt ist. Etwas anderes ist es, wenn wegen Sturzgefahr des Patienten schnell gehandelt werden musste.	+/- halbe Haftung	Teilung des Schadens, außer der Arbeitgeber konnte das Risiko mit einer Versicherung abdecken
<b>Leichte/leichteste Fahrlässigkeit</b> = Was jedem passieren kann, ein kleines Versehen, z.B. das einfache Sich-Vergreifen bzw. Sich-Versprechen, Sich-Vertun etc.	- keine Haftung	-



Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob er eine Betriebshaftpflichtversicherung, die auch die Schäden der Arbeitnehmer übernimmt, abgeschlossen hat. Andernfalls wäre eine persönliche Berufshaftpflichtversicherung (grobe Fahrlässigkeit muss mitversichert sein) unbedingt zu empfehlen.

#### Dokumentation kann vor Haftung schützen

Lehnt ein Patient bzw. ein Pflegebedürftiger eine notwendige pflegerische Handlung ausdrücklich ab, kann die Pflegeperson für die daraus entstehenden Schäden haftungsrechtlich nicht belangt werden – allerdings nur, wenn die Grundsätze einer korrekten Dokumentation befolgt wurden und der Sachverhalt aus der Dokumentation eindeutig hervorgeht.

Erforderlich ist dabei stets auch ein Hinweis auf die Konsequenzen, die sich aus der Weigerung ergeben können. Auch dieser Hinweis ist zu dokumentieren und idealerweise vom Patienten bzw. der Bewohnerin zu unterschreiben. Ist das nicht möglich, müssen die Vorgesetzten und zuständige Betreuer/Angehörige in der Regel miteinbezogen werden, die sich um ärztliche Begleitung bemühen müssten. Besondere Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden. Häufig empfiehlt es sich, einen Zeugen hinzuzuziehen.



#### Gut zu wissen

Wenn Sie feststellen, dass aufgrund von Zeit- und/oder Personalmangel oder anderer Umstände eine sach- und qualitätsgerechte Pflegedurchführung nicht mehr möglich ist, schützen Sie sich selbst und Ihre Patienten/-innen bzw. Bewohner/-innen, indem Sie eine schriftliche **➔ Gefährdungsanzeige** erstellen. So kann sich die Pflegekraft möglicherweise weitgehend von der Haftung entlasten.

## Hebehilfen

### Muss mein Arbeitgeber mir Hebehilfen, beispielsweise für das Umbetten von Patienten, zur Verfügung stellen?

➔ Arbeitgeber sind im Rahmen von **➔ Arbeitsschutzmaßnahmen** verpflichtet, ihren Beschäftigten unter anderem geeignete Arbeitsmittel und technische Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die ein rückengerechtes Arbeiten unterstützen und Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems vorbeugen können. Im Pflegebereich gehören dazu beispielsweise höhenverstellbare Betten oder Hebehilfen wie Lifter, die das Anheben und den Transfer der Patienten (von Bett auf Trage, in Duschwanne oder Ähnliches) ermöglichen. Auch im ambulanten Bereich sollte auf rückschonende Hilfsmittel geachtet werden. Diese helfen sowohl den Pflegekräften als auch Angehörigen und Pflegebedürftigen. Lassen Sie die Anschaffung eines Pflegebettes oder weiterer Hilfsmittel/Pflegehilfsmittel und die Beschaffung durch die Kostenträger (Kranken- oder Pflegekasse) prüfen.

#### Rückengerechtes Arbeiten

Neben den technischen Hilfen gibt es auch einige einfache Maßnahmen, die ein rückschonendes Arbeiten fördern: Wenn Sie mithilfe von Laken oder Stecklaken das Prinzip „ziehen statt heben“ anwenden oder wenn Sie das eigene Körpergewicht einsetzen und somit die Kraft aus der Schwerpunktverlagerung statt aus den Armen ziehen, können Sie – nebst der Durchführung vieler weiterer ergonomischer „Tricks“ – selbst einen Beitrag zum Wohle Ihres Rückens leisten.

Der Arbeitgeber sollte Fortbildungen ermöglichen, die dabei helfen, in Sachen ergonomische Arbeitsweise stets auf dem aktuellen Stand zu bleiben und Bewegungsabläufe in der Pflege nach neuesten Erkenntnissen umzusetzen. Beratungsangebote zu einem rückschonenden Patiententransfer bieten unter anderem auch Berufsgenossenschaften und Unfallkassen (➔ **Unfallversicherung**).

Sorgen Sie für Ausgleich im Alltag. Ausgleichssport, eine Rückenschule oder Ähnliches mehr tun nicht nur Ihrem Bewegungsapparat, sondern auch der Stimmung gut.



#### Weitere Infos

##### Arbeitnehmerkammer Bremen

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit)  
(„Alles Gute für den Rücken“)

# K

## Krankheit

### Wie lange erhalte ich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und welche Möglichkeiten der Wiedereingliederung gibt es, wenn ich nach längerer Krankheit noch nicht wieder voll einsetzbar bin?

➔ Bei längerer Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit haben Sie sechs volle Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, wenn Sie länger als vier Wochen in der Pflegeeinrichtung beschäftigt sind. Im Anschluss daran zahlt bei gesetzlich Krankenversicherten die Krankenkasse 72 Wochen lang Krankengeld. Kirchliche und öffentliche Träger zahlen in der Regel einen Krankengeldzuschuss.

Werden Sie in den ersten vier Wochen Ihres Arbeitsverhältnisses krank, zahlt die Krankenkasse zunächst Krankengeld. Ab der fünften Woche zahlt dann der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für höchstens sechs Wochen.

Ihr Brutto-Krankengeld beträgt in der Regel 70 Prozent Ihres letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts oder maximal 90 Prozent Ihres Nettoarbeitsentgelts. Nacht- und Feiertagszuschläge sind beitragsfrei und gehen nicht in die Berechnung ein. Informieren Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Krankenkasse oder bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, die zu dieser und vielen anderen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen umfassende Beratungen anbietet.

Wenn Sie innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen erkrankt sind, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten (➔ **Betriebliches Eingliederungsmanagement [BEM]**).

## Kündigung

### Wie endet das Arbeitsverhältnis? Welche Fristen muss ich beachten, wenn ich selbst kündige?

➔ Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer vereinbarten Probezeit beträgt zwei Wochen. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen. Danach greift die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Für den Arbeitgeber verlängert sich je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit die Kündigungsfrist. Allerdings können aufgrund Ihrer arbeitsvertraglichen sowie tariflichen Bestimmungen andere, insbesondere auch längere Kündigungsfristen gelten. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen und eigenhändig vom Kündigungsberechtigten unterzeichnet sein. Das Übersenden per Fax, E-Mail oder Ähnliches genügt nicht. Formulieren Sie im Kündigungsschreiben am besten gleich Ihren Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses (➔ **Zeugnis**) – ebenso wie die Gewährung von Resturlaub und die Abgeltung noch ausstehender Überstunden.

#### Außerordentliche Kündigung

Von der oben beschriebenen ordentlichen Kündigung ist die außerordentliche (auch fristlose) Kündigung zu unterscheiden. Von dieser können Sie laut Gesetz Gebrauch machen, wenn Ihnen aus wichtigen Gründen die Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann, zum Beispiel bei erheblichen Vergütungsrückständen oder dem ständigen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz seitens des Arbeitgebers. Dann können Sie das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist oder mit sofortiger Wirkung kündigen. Es kann eine vorherige Abmahnung gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich sein, zum Beispiel bei Vergütungsrückständen, aber auch, wenn der Arbeitgeber regelmäßig gegen Arbeitszeit- oder Arbeitsschutzvorschriften verstößt. Diese Kündigung muss innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes schriftlich erklärt werden. Dies gilt übrigens auch, wenn Ihnen gekündigt wird.

#### Befristete Arbeitsverhältnisse

Sie enden in der Regel nach der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Vertragslaufzeit sind befristete Verträge ordentlich nur dann kündbar, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Ausnahme: Es ist ein Arbeitsvertrag mit einer längeren Kündigungszeit geschlossen worden.

#### Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis kann auch durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Voraussetzung für eine Aufhebung ist, dass beide Seiten zustimmen, das heißt, Sie und Ihr Arbeitgeber müssen sich einigen. In diesem Aufhebungsvertrag vereinbaren Sie und Ihr Arbeitgeber flexibel, wann das Arbeitsverhältnis beendet sein soll.

### Kündigungsschutz

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf der sozialen Rechtfertigung. Dieser Kündigungsschutz findet allerdings nur dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate ununterbrochen im selben Betrieb bestanden hat und in dem Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vor dem 31.12.2003 reichen mehr als fünf Beschäftigte, wenn mehr als fünf Kolleginnen und Kollegen ebenfalls bei diesem Arbeitgeber vor dem 31.12.2003 ihr Arbeitsverhältnis begonnen haben.



#### Gut zu wissen

Da die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in der Regel weitreichende Folgen für Sie hat, lassen Sie sich immer rechtlich beraten – auch gern bei uns in der Arbeitnehmerkammer.



#### Weitere Infos

##### Arbeitnehmerkammer Bremen

Rechtsberatung, Öffnungs- und Beratungszeiten siehe

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)



# M

## Mindestlohn für Pflegehilfskräfte

### Steht mir als Pflegehilfskraft der gesetzliche Mindestlohn zu?

➔ Seit 2010 gelten für alle Betriebe oder selbstständige Betriebsteile, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder vollstationäre Pflegeleistungen beziehungsweise ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen, verbindliche Regelungen zum Mindestlohn (Stand: 5. Pflege-ArbbV). Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland Pflegeleistungen erbringen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein inländisches oder ein ausländisches Pflegeunternehmen ist.

In Einrichtungen, die unter den Pflegemindestlohn fallen, arbeiten derzeit rund 780.000 Beschäftigte. Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht gilt – zum Beispiel in Privathaushalten – greift seit 2015 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Dieser liegt seit 1. Januar 2024 bei 12,41 Euro brutto pro Stunde.

Keine Pflegebetriebe im obigen Sinne sind Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der Behindertenhilfe. Auszubildende und Pflegeschülerinnen und -schüler sind vom Mindestlohn ausgenommen, ihnen ist jedoch eine angemessene Vergütung, eine sogenannte Mindestausbildungsvergütung zu zahlen, soweit ihnen nicht nach Tarifvertrag oder aufgrund einer individuellen Vereinbarung mehr zu zahlen ist. (➔ **Ausbildungsvergütung/Ausbildungstarifvertrag**)



#### Gut zu wissen

Beschäftigte in der Pflege profitieren von der Tarifbindung (➔ **Tarifvertrag**). Seit dem 1. September 2022 können Pflegeeinrichtungen ihre Leistungen nur noch dann mit der Pflegeversicherung abrechnen, wenn sie ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarifvertrag, kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen oder mindestens in Höhe des Durchschnitts der Tariflöhne in der jeweiligen Region entlohnen.

## Weitere Infos

### Arbeitnehmerkammer Bremen

Infos zum Thema Krank im Job, Krankenkassenwechsel, Kind krank etc. finden Sie auf der Webseite der Arbeitnehmerkammer unter

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ▶ Gesundheit)

### Entwicklung des Pflegemindestlohns

für ungelernte Hilfskräfte	Höhe
ab 01.12.2023	14,15 Euro
ab 01.05.2024	15,50 Euro
ab 01.07.2025	16,10 Euro

Der Pflegemindestlohn muss, wenn er nicht bezahlt wurde, spätestens innerhalb von 12 Monaten gegenüber dem jeweiligen Pflegebetrieb schriftlich geltend gemacht werden, ansonsten verfällt der Anspruch.

### Bereitschaftsdienste und Pflegemindestlohn

Umfasst die tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb eines Bereitschaftsdienstes mehr als 25 Prozent des Bereitschaftsdienstes, so ist der gesamte Bereitschaftsdienst mit dem Pflegemindestlohn zu vergüten. Gleiches gilt für Zeiten des Bereitschaftsdienstes, die über 64 Stunden im Kalendermonat hinausgehen. Ist hingegen die tatsächliche Arbeitszeit innerhalb eines Bereitschaftsdienstes geringer als 25 Prozent des Bereitschaftsdienstes, kann der Pflegemindestlohn in Bezug auf die Vergütung von Zeiten des Bereitschaftsdienstes ausnahmsweise unterschritten werden. Insgesamt muss die Vergütung von Arbeitsstunden und Bereitschaftsstunden zusammen jedoch mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz entsprechen.



Die ➔ **Rufbereitschaft** ist nicht vom gesetzlichen Pflegemindestlohn erfasst. Allerdings ist im Falle einer Arbeitsaufnahme während der Rufbereitschaft der Weg zur Arbeit und die tatsächliche geleistete Arbeitszeit mindestens mit dem Pflegemindestlohn zu bezahlen.

## Minijob

### Ich arbeite auf 538-Euro-Basis: Stehen mir Urlaub und Urlaubsentgelt zu?

➔ Ja – und nicht nur das! Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt der „Grundsatz der Gleichbehandlung“: Geringfügig Beschäftigte dürfen demnach nicht schlechter behandelt werden als vergleichbar vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das heißt, Arbeitgeber müssen die gleichen arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten wie bei anderen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Dazu gehören neben Urlaub und Urlaubsentgelt zum Beispiel:

- ▶ Entgeltfortzahlung bei Krankheit,
- ▶ Kündigungsschutz,
- ▶ Kündigungsfristen.

Seit Januar 2013 besteht für Beschäftigte im Minijob eine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, von der Sie sich allerdings auf Antrag befreien lassen können. Die Versicherungspflicht hat jedoch meistens Vorteile, zum Beispiel erlangen Sie vollwertige Pflichtbeitragszeiten, die für den Rentenanspruch notwendig sind.

### Mehrere Jobs: Wenn aus einem Minijob eine Sozialversicherungspflicht wird

Ein Minijob neben der Hauptbeschäftigung (ab 538,01 Euro) ist möglich. Wenn Sie mehrere Minijobs ausüben und keine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung haben, werden diese zusammengerechnet. Sollten Sie in der Summe mehr als 538 Euro brutto verdienen, wird jede einzelne Beschäftigung sozialversicherungspflichtig. Wenn die Grenze nicht überschritten wird, bleiben alle Beschäftigungen Minijobs.

Überschreiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Verdienstgrenze von 538 Euro monatlich (6.456 Euro jährlich), haben sie keinen Minijob, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Wenn Sie neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen haben, bleibt der zeitlich zuerst aufgenommene Minijob anrechnungsfrei. Auf das Arbeitsentgelt aus den übrigen geringfügigen Beschäftigungen müssen Sie in der Regel die vollen Beiträge zur Sozialversicherung (mit Ausnahme derer zur Arbeitslosenversicherung) zahlen.



### Gut zu wissen

Behalten Sie einmalige Zahlungen im Blick, wie zum Beispiel Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Diese werden Ihrem Verdienst hinzugerechnet und erhöhen das monatliche Entgelt anteilig. Die 538-Euro-Grenze kann dadurch überschritten werden. Dann handelt es sich bereits ab Beschäftigungsbeginn um keinen Minijob. Um die Frage der Sozialversicherung zu klären, darf der Arbeitgeber Sie nach anderweitigen Beschäftigungsverhältnissen fragen.

Auch als Minijobberin oder Minijobber sind Sie Mitglied der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen**. Sie können alle Beratungen und Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Gleichzeitig müssen natürlich auch Sie die Datenschutzbestimmungen in Bezug auf die Daten Ihrer Patientinnen und Patienten achten. Hierzu muss Ihnen der/die Datenschutzbeauftragte im Betrieb beziehungsweise Ihr Arbeitgeber Auskunft geben.



### Weitere Infos

#### Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit

Dr. Imke Sommer

Bremerhaven: ☎ 0471.5 96 20 10

Bremen: ☎ 0421.3 61 20 10

✉ office@datenschutz.bremen.de

➔ [www.datenschutz.bremen.de](http://www.datenschutz.bremen.de)

## Mitarbeiterdatenschutz

### Welche Daten darf mein Arbeitgeber von mir speichern?

➔ Auch beim Datenschutz am Arbeitsplatz gilt: Der Betrieb darf personenbezogene Daten nur erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn eine rechtliche Vorschrift dies eindeutig gestattet oder anordnet beziehungsweise wenn Sie diesem Vorgang eindeutig zugestimmt haben. Denn das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist ein Grundrecht und gilt universell – auch im Arbeitsverhältnis.

Was der Arbeitgeber letztlich darf und was nicht, ist im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und in der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geregelt. Grundsätzlich dürfen nur Daten erhoben werden, die zum Zwecke der Aufnahme, Beendigung und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses nötig sind. Dazu gehören zum Beispiel Name, Geburtsdatum, Adressdaten sowie Kontoverbindungen und allgemeine Steuerangaben für die Lohnabrechnung (Steuerklasse, Steuer-ID etc.).

Sollte zum Beispiel im Betrieb die private Nutzung des E-Mail-Accounts nicht ausdrücklich untersagt sein, darf Ihr Arbeitgeber selbst nach Ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb Ihr E-Mail-Postfach nicht einsehen (Fernmeldegeheimnis). Schließlich könnten auch hier neben den geschäftlichen sensible Daten hinterlegt sein. Der Datenschutz greift auch in Bezug auf Krankheit: Sie sind beispielsweise nicht verpflichtet, den Arbeitgeber über die genauen gesundheitlichen Gründe einer Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis zu setzen. Diese Informationen kann der Arbeitgeber auch nicht ohne Ihre Einwilligung beim Arzt erfragen, da dieser der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt.

## Mutterschutz

### Welche Rechte und Pflichten habe ich in der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder wenn ich mein Kind stille und erwerbstätig bin?

➔ Während der Schwangerschaft und in der Stillzeit sind Sie und Ihr Kind im besonderen Maße geschützt, damit Sie – wenn nicht gesundheitliche Gründe dagegensprechen – am Erwerbsleben teilhaben können. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) enthält Regelungen zu Arbeitsbedingungen, zu Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie Vorgaben zur Arbeitsplatzsicherheit und zur finanziellen Absicherung. Zielsetzung des MuSchG ist es, der schwangeren oder stillenden Frau, bei weitestgehendem Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind, die Fortsetzung der Tätigkeit zu ermöglichen.

Laut Mutterschutzgesetz sollen Sie dem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mitteilen, Sie müssen es nicht. Beachten Sie jedoch, dass erst nach Ihrer Mitteilung der Arbeitgeber die notwendigen Schutzmaßnahmen einleiten kann.

Wünscht der Arbeitgeber ein Attest über die bestehende Schwangerschaft, so hat er die Kosten dafür zu tragen. Eine Kopie des Mutterpasses sollten Sie ihm aber nicht aushändigen, da hierin auch andere, sensible Daten festgehalten sind.

### Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und feststellen, ob und inwieweit Sie und Ihr ungeborenes Kind durch die Tätigkeit bestimmten Gefährdungen ausgesetzt sind, die Schutzmaßnahmen oder eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich machen. Er muss sich dabei an die Vorgaben des Arbeitsschutz- und des Mutterschutzgesetzes halten (➔ **Arbeitsschutz**).

Die notwendigen Maßnahmen hat der Arbeitgeber unverzüglich umzusetzen. Außerdem muss er Ihnen ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.

Zur Umsetzung der notwendigen Schritte zum gesundheitlichen Schutz seiner schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen kann er sich von der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

Mit einigen Tätigkeiten können für Schwangere/Stillende unverantwortbare Gefährdungen verbunden sein, sodass Schutzmaßnahmen erforderlich sind, beispielsweise:

- ▶ Heben und Tragen schwerer Lasten, wie das Umbetten und Lagern von Patienten.
- ▶ Arbeiten, bei denen Sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen.
- ▶ Tätigkeiten mit erhöhter Unfallgefahr (beispielsweise Gefahr des Ausgleitens beim Duschen oder Baden der Patienten).
- ▶ Umgang mit potenziell aggressiven Patienten.
- ▶ Umgang mit Gefahrstoffen, insbesondere krebserzeugenden oder fruchtschädigenden Gefahrstoffen wie Zytostatika.
- ▶ Umgang mit Biostoffen wie Blut und Blutprodukten, Wundflüssigkeiten oder Körperausscheidungen sowie der Kontakt mit infektiösem Material und infektiösen Patienten.

### Bestimmungen zu Arbeitszeiten während der Schwangerschaft

Mehr als achteinhalb Stunden (unter 18-Jährige mehr als acht Stunden) täglich und mehr als 90 Stunden innerhalb von zwei Wochen dürfen Sie nicht eingesetzt werden. Dabei sind Überstunden ausgeschlossen. Das bedeutet, Sie dürfen nicht über Ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Dies gilt auch bei einer Teilzeitbeschäftigung.

Für Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dürfen Sie nicht eingesetzt werden. Eine Ausnahme gilt für die Zeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr, bedarf aber Ihrer ausdrücklichen Zustimmung sowie einer ärztlichen Bescheinigung und eines Antrags des Arbeitgebers bei der Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt). Auch die Arbeit an Sonn- und Feiertagen darf nur erfolgen, wenn Sie sich ausdrücklich und freiwillig damit einverstanden erklären und sich keine Gefährdung, zum Beispiel bei Alleinarbeit an Wochenenden ergibt.

Eine Einwilligung zu der Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr sowie an Sonn- oder Feiertagen können Sie jederzeit und ohne Angabe von Gründen zurücknehmen.

### Rangfolge der Schutzmaßnahmen festgelegt

Das Mutterschutzgesetz sieht vorrangig eine Anpassung der Arbeitsbedingungen oder eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes vor, damit Sie ohne eine Gefährdung für sich und Ihr Kind weiterarbeiten können. Hierfür kommen sowohl technische und organisatorische als auch personenbezogene Schutzmaßnahmen infrage.

Technische und organisatorische Schutzmaßnahmen (haben Vorrang vor personenbezogenen):

- ▶ Umbetten und Lagern von Patienten mit Unterstützung einer zweiten Pflegekraft oder unter Einsatz mechanischer Hilfsmittel (➔ **Hebehilfen**).
- ▶ Subkutane Injektionen oder Blutzuckerbestimmung mit stichsicheren Systemen (andere Injektionen sind zu untersagen).
- ▶ Grundpflege, Versorgung von Wunden, Druckgeschwüren, Stomata etc.: Unter Beachtung der Hygieneregeln mit Schutzausrüstung wie flüssigkeitsdichten Handschuhen, Kittel, Mundschutz und Schutzbrille (fachgerecht wechseln, entsorgen oder reinigen – aber nicht mit scharfen oder spitzen Instrumenten).
- ▶ Im Rahmen der ➔ **arbeitsmedizinischen Vorsorge** muss der Betriebsarzt/die Betriebsärztin die Gefährdung durch Biostoffe beachten und Ihnen eine Impfberatung oder auch Schutzimpfungen, beispielsweise gegen Hepatitis, anbieten.

Zu den personenbezogenen Schutzmaßnahmen zählen unter anderem:

- ▶ Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz: Schwangere könnten übergreifende Aufgaben übernehmen, beispielsweise die Pflegeanamnesen erstellen, Angehörige beraten, Bürotätigkeiten oder an Fortbildungen teilnehmen.

Wenn durch diese Maßnahmen die Gefährdungen und gesundheitlichen Belastungen nicht beseitigt werden können, muss der Arbeitgeber Sie als letzte Möglichkeit ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen (Beschäftigungsverbot).

Neben dem arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber kann auch ein individuelles Beschäftigungsverbot von der Gynäkologin/dem Gynäkologen erteilt werden. Dies kommt infrage, wenn aufgrund individueller Umstände, zum Beispiel bei einer Risikoschwangerschaft, Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Bei einem Beschäftigungsverbot erhalten Sie weiterhin Ihren regulären Verdienst (sogenannter Mutterschutzlohn). Der Mutterschutzlohn wird vom Arbeitgeber in voller Höhe an Sie ausbezahlt. Der Arbeitgeber erhält eine Erstattung von der Krankenkasse. Übrigens bedeutet ein „Beschäftigungsverbot“ nicht automatisch, dass Sie als Schwangere oder Stillende gar nicht mehr arbeiten dürfen. Es sollen nur diejenigen Tätigkeiten unterbleiben, bei denen Gefährdungen bestehen und die sich nicht mit der Schwangerschaft „vertragen“.



### Allgemeine Schutzfristen

Neben den arbeitsplatzbezogenen und individuellen Beschäftigungsverboten gibt es noch allgemeine Schutzfristen. Sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und mindestens acht Wochen nach der Geburt dürfen Sie als Schwangere nicht mehr zur Arbeit eingesetzt werden. Bei einer Früh- oder Mehrlingsgeburt sind es mindestens 12 Wochen nach der Geburt. Auch während dieser Schutzfristen erhalten Sie weiterhin Ihr bisheriges Einkommen. Es teilt sich auf in das Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und einen Aufstockungsbetrag durch den Arbeitgeber. Nach der Geburt können Sie außerdem Elternzeit und Elterngeld beantragen.

### Rechtzeitiger Schutz vor Infektionskrankheiten

Planen Sie eine Schwangerschaft, sollten Sie sich bereits im Vorfeld über die ➔ **arbeitsmedizinische Vorsorge** informieren, die unter anderem Impfberatung und Impfangebote gegen Keuchhusten, Diphtherie, Hepatitis A, Masern etc. beinhaltet. Ansprechpartner für die arbeitsmedizinische Vorsorge sind von betrieblicher Seite zum Beispiel der betriebsärztliche Dienst, die Mitarbeitervertretung oder der Arbeitgeber. Schwangere ohne ausreichende Immunität müssen gegebenenfalls von allen risikobehafteten Tätigkeiten freigestellt werden.



### Kündigungsschutz

Durch das Mutterschutzgesetz sind Sie während der bestehenden Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschützt, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder die Schwangerschaft beziehungsweise die Entbindung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Elternzeit. Bei der Geburt eines behinderten Kindes oder bei einer späten Fehlgeburt können besondere Schutzfristen in Anspruch genommen werden.

### Stillzeit

Mit der Geburt endet die Schwangerschaft, das Leben mit Kind beginnt. Auch Stillen ist Bestandteil des Mutterschutzgesetzes: Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben.

Frauen, die mehr als acht Stunden täglich arbeiten, haben das Recht auf zwei Stillpausen von jeweils 45 Minuten oder auf eine Stillpause von 90 Minuten, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist. Das Stillen ist bezahlte Arbeitszeit, es muss weder vor- noch nachgearbeitet werden und darf auch nicht von den Arbeitspausen (➔ **Pausen**) abgezogen werden.

Laut Arbeitsstättenrecht (ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume) muss der Arbeitgeber geeignete Räumlichkeiten zum Stillen oder Abpumpen von Muttermilch vorhalten.

### Gut zu wissen

Im Vorstellungsgespräch müssen Sie nicht angeben, dass Sie schwanger sind. Die Frage nach der Schwangerschaft im Vorstellungsgespräch durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Die schwangere Bewerberin hat das Recht zu lügen.

### Weitere Infos

#### Arbeitnehmerkammer Bremen

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ➔ Familie)

# N

## Nebentätigkeit

**Ich arbeite als Pflegekraft und möchte gern eine Nebentätigkeit aufnehmen. Welcher zeitliche Umfang und welcher Zuverdienst sind erlaubt?**

➔ Prinzipiell können Sie neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aufnehmen. Allerdings können in Ihrem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung individuelle Regelungen vereinbart sein.



### Wichtig zu wissen

Ihr Recht auf die Ausübung einer oder mehrerer Nebentätigkeiten ist generell durch gesetzliche Bestimmungen eingeschränkt. Die Nebentätigkeit darf

- ▶ den zeitlichen Umfang der im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit und der Ruhezeit nicht überschreiten.
- ▶ nicht in Konkurrenz zum Leistungsangebot Ihres „Hauptarbeitgebers“ stehen.
- ▶ den berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenwirken.
- ▶ nicht bei Arbeitsunfähigkeit ausgeübt werden, wenn dadurch die Genesung verzögert wird.

### Wie viel kann ich dazuverdienen?

Im zeitlich zuerst angenommenen **Minijob** dürfen Sie bis zu 538 Euro netto dazuverdienen. Auf das Arbeitsentgelt der übrigen geringfügigen Beschäftigungen müssen Sie die vollen Beiträge zur Sozialversicherung (mit Ausnahme des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung) zahlen. ➔ **Minijob**

### Muss ich meinen Arbeitgeber informieren?

Pflegekräfte im öffentlichen Dienst (TVöD und TV-L) müssen die Nebentätigkeit beim Arbeitgeber lediglich rechtzeitig vor Beginn der Nebentätigkeit anzeigen – dessen Zustimmung bedarf es nicht. Bei anderen Tarif- oder Arbeitsvertragsregeln können abweichende Bestimmungen festgelegt sein. Klären Sie im Vorfeld, ob Sie verpflichtet sind, Ihre Nebentätigkeit beim Arbeitgeber anzuzeigen.

# P

## Pausen

**Ich muss in der Wochenendschicht von 6 bis 14.30 Uhr durcharbeiten, da ich die einzige Kraft bin. Ist das eigentlich zulässig?**

➔ Nein! Ebenso wie die ➔ **Arbeitszeiten** sind auch die Pausen durch das Arbeitszeitgesetz (ArbeitszeitG) verbindlich festgelegt und vom Arbeitgeber einzuhalten.

Nach spätestens sechs Stunden Arbeit steht Ihnen eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu (§ 4 ArbeitszeitG). Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden erhöht sich die



Ruhepause auf 45 Minuten. Unterbrechungen der Arbeitszeit von weniger als 15 Minuten gelten nicht als Ruhepause. Schwangeren und stillenden Frauen steht es zu, (➔ **Mutterschutz**) die Arbeit zusätzlich zu den regulären Pausen zwischendurch kurz zu unterbrechen.

#### Das sagt das Bundesarbeitsgericht

Ruhepausen sind im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten haben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zudem die freie Verfügung darüber, wo und wie sie diese Ruhezeit verbringen wollen.



#### Gut zu wissen

Das entscheidende Kriterium ist die Freistellung von jeglicher Arbeitspflicht sowie der Pflicht, jederzeit die Arbeit aufzunehmen. Dies schließt ein Abgelten oder Ersetzen der Ruhepausen durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst aus!

## Pausenraum

**In meinem Betrieb ist es räumlich sehr eng. Ich muss daher mein Essen zusammen mit den Pflegebedürftigen im Tagesraum einnehmen. Darf das sein?**

➔ Nein! Der Arbeitgeber hat seinen Mitarbeitenden ab einer Anzahl von zehn Beschäftigten oder wenn Sicherheits- und Gesundheitsgründe dies erfordern, einen Pausenraum zur Verfügung zu stellen. In der Pflege zählen beispielsweise schwere körperliche Arbeit und der Zutritt von Dritten (Patienten, deren Angehörige, Mitarbeiter von Fremdfirmen) zu den Gründen, die einen Pausenraum unabhängig von der Beschäftigtenzahl rechtfertigen.

Der Pausenraum soll die Privatsphäre der Pflegenden schützen, das heißt, für Besucher nicht einsehbar sein und möglichst folgende Bedingungen erfüllen:

- ➔ Genügend Sitzgelegenheiten (mit Rückenlehnen) nebst Tisch(en),
- ➔ ausreichende Beleuchtung,
- ➔ Sichtverbindung nach außen,
- ➔ abschließbares Fach für jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin,
- ➔ Rauchverbot,
- ➔ Einrichtung für das Wärmen und Kühlen von Lebensmitteln (wenn keine Kantine zur Verfügung steht oder wenn Beschäftigte eine bestimmte Diät einhalten müssen).

Sind keine umschlossenen Pausenräume vorhanden, können abtrennbare Pausenbereiche als gleichwertig angesehen werden, wenn

- ➔ sie durch Trennwände (alternativ: Möbel oder geeignete Pflanzen) optisch vom Arbeitsbereich abgegrenzt sind,
- ➔ sichergestellt ist, dass sie frei von arbeitsbedingten Störungen sind (kein Zutritt durch Dritte, keine dienstlichen Telefonate etc.).

## Personalbemessung

**Ich habe das Gefühl, wir sind ständig unterbesetzt. Wo ist eigentlich geregelt, wie viel Personal in einer Pflegeeinrichtung oder im Krankenhaus nötig ist?**

#### In der Langzeitpflege

➔ Die Bundesländer haben die Aufgabe, den ordnungsrechtlichen Teil der Heimgesetzgebung zu regeln. Dazu gehören Fragen der Genehmigung des Betriebs von Heimen oder anderen Wohnformen für ältere, pflegebedürftige und behinderte Menschen, die personelle oder bauliche Ausstattung der Einrichtung oder Sanktionen bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften. Diese Gesetze tragen in jedem Bundesland unterschiedliche Namen, in Bremen sind es das Bremische Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeG) unter anderem mit der für pflegebedürftige und Beschäftigte wichtigen Personalverordnung zum BremWoBeG.

Aufgrund der Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens in der stationären Langzeitpflege ändern sich die Personalschlüssel derzeit. Zurzeit gibt es im Land Bremen eine Übergangsregelung (Stand Dezember 2023).

Die Mindestpräsenz im Nachtdienst liegt seit dem 1. Mai 2019 bei einer Pflegekraft für 40 Bewohnerinnen und Bewohnern. Bei einer dieser Pflegekräfte muss es sich um eine Fachkraft für pflegerische Betreuung handeln.

#### In den Krankenhäusern

➔ Seit Anfang 2019 gilt die bundeseinheitliche Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV). Diese sieht einheitliche Untergrößen in sogenannten pflegesensitiven Krankenhausbereichen vor. Seit Anfang 2023 gehören dazu Intensivmedizin und pädiatrische Intensivmedizin, Geriatrie, Allgemeine Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie, Innere Medizin und Kardiologie, Herzchirurgie, Neurologie, Neurologische Schlaganfallereinheit, Neurologische Frührehabilitation, Allgemeine, spezielle und neonatologische Pädiatrie, Gynäkologie und Geburtshilfe, Hals-Nasen-Ohrenheilkunde, Rheumatologie und Urologie. In der Intensivmedizin zum Beispiel darf eine Pflegekraft in der Tagesschicht nicht mehr als zwei Patientinnen und Patienten betreuen, in der Nachtschicht nicht mehr als drei.

Bei diesen Werten handelt es sich jedoch nur um absolute Untergrenzen, die sich nicht an den Bedarfen der Patientinnen und Patienten orientieren. Drei Viertel der Krankenhäuser waren bei Einführung der Pflegepersonaluntergrenzen besser mit Pflegepersonal auf den entsprechenden Stationen ausgestattet als vorgeschrieben – die Untergrenzen schreiben also eine verhältnismäßig niedrige Personalausstattung vor und die Gefahr besteht, dass sich besser ausgestattete Stationen „nach unten“ orientieren. Da die Untergrenzen außerdem nicht für alle Bereiche gelten, besteht die Möglichkeit, dass Pflegepersonal aus anderen Bereichen abgezogen wird, wo es ebenfalls dringend benötigt wird. Darüber hinaus müssen die Untergrenzen nur im Durchschnitt eingehalten werden, sodass es möglich ist, dass in einzelnen Schichten, etwa in der Nacht, weiterhin mit weniger Pflegekräften gearbeitet wird als die Untergrenzen vorsehen.

Auch für die psychiatrischen Bereiche existieren mit der Richtlinie Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik PPP-RL lediglich Personaluntergrenzen, die jedoch ebenfalls nicht dem tatsächlichen Bedarf der Patientinnen und Patienten gerecht werden.

Mit dem Krankenhauspflegeentlastungsgesetz von Ende 2022 wurde die Einführung der von ver.di, Deutscher Krankenhausgesellschaft und Deutschem Pflegerat vorgeschlagenen bedarfsgerechten Pflegepersonalregelung PPR 2.0 beschlossen. Nach einer Erprobungsphase soll sie ab 2025 wirksam werden. Dieses Instrument geht über die bestehenden Personaluntergrenzen hinaus und bemisst sich am Bedarf der Patientinnen und Patienten.

Bedarfsgerechte Personalvorgaben existieren in mehr als 20 großen Kliniken wie bspw. Vivantes in Berlin oder den Unikliniken in NRW bereits auf Grundlage sogenannter Entlastungstarifverträge, die sich die Beschäftigten zusammen mit ihrer Gewerkschaft ver.di erkämpfen konnten.

#### Wichtig zu wissen!

Wenn Sie den Eindruck haben, bei Ihnen wird zu wenig Personal eingesetzt, wenden Sie sich an Ihren **Betriebs- oder Personalrat** beziehungsweise an Ihre Mitarbeitervertretung und an Ihre Gewerkschaft. Um sich haftungsrechtlich abzusichern, schreiben Sie in Überlastungssituationen unbedingt eine Gefährdungsanzeige (➔ **Gefährdungsanzeige**; ➔ **Haftung**).

### ⊕ Weitere Infos

#### Pflege

Senatorin für Soziales

➔ [www.soziales.bremen.de](http://www.soziales.bremen.de)

(Soziales) ▷ Pflege, Heimrecht, Wohn- und Betreuungsaufsicht ▷ Heimrecht – Das Bremische Wohn- und Betreuungsgesetz

#### Krankenhäuser

➔ [www.bundesgesundheitsministerium.de/personaluntergrenzen](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/personaluntergrenzen)

## Piercings, Tattoos und Co.

### Ist während der Arbeitszeit das Tragen von Schmuck erlaubt? Wie steht es mit Piercings, Tattoos und langen Fingernägeln?

➔ Zu diesem Thema hat die Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene im Oktober 2010 eine Richtlinie herausgegeben, die das Tragen von Schmuck etc. – unter Einhaltung der in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen notwendigen hygienischen Gegebenheiten – regelt.

#### Schmuck

Nicht erlaubt sind Ringe und Unterarmschmuck (Armbanduhr, Freundschaftsbänder etc.) für Pflegenden, da sie unter anderem

- ▶ das Risiko der Besiedelung mit Krankheitserregern erhöhen,
- ▶ die Wirksamkeit der Händedesinfektion beeinträchtigen,
- ▶ zu Patientenverletzungen und Eigenverletzungen führen können,
- ▶ Schutzhandschuhe perforieren und damit die Schutzfunktion verhindern können.



Halsketten und Ohrringe können eine Gefahr darstellen, wenn beispielsweise demente Patienten daran ziehen. Daher muss auch auf das Tragen von Hals- und Ohrschmuck verzichtet werden.

Für Piercings an Händen und Unterarmen oder im Gesicht gelten unter hygienerelevanten und arbeitsschutzrechtlichen Bedingungen die gleichen Vorschriften wie für das Tragen von Ringen, Armbanduhren und Co., also: kein Piercingschmuck bei der Ausübung der pflegerischen Tätigkeit. Nicht sichtbares Piercing (zum Beispiel am Bauchnabel) ist erlaubt.

Tabu sind auch lange Fingernägel (natürliche oder künstliche) – sie fördern eine Besiedelung mit potenziell krankheits-erregenden Keimen und eine möglicherweise daraus resultierende Infektion bei Patienten. Außerdem könnten Patienten verletzt werden. Tattoos sind unter hygienischen Gesichtspunkten für die Patienten unproblematisch, solange die betroffenen Hautareale frei von Entzündungen sind.

# R

## Rückenprobleme

### Ich habe zunehmend Rückenschmerzen. Was kann ich tun? Wer kann mir helfen?

➔ „Pflegerische schleppen mehr als Bauarbeiter“ – so das Ergebnis einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Schweres Heben und Tragen in Kombination mit weiteren typischen Belastungen in Pflegeberufen wie langes Stehen und Zwangshaltungen münde häufig in Muskel-Skelett-Erkrankungen: Rückenschmerzen sind der Grund für fast ein Viertel aller Krankheitstage in Deutschland. In vielen Fällen werden Rückenbeschwerden von Pflegekräften als Berufskrankheit angezeigt, jedoch nur selten anerkannt oder gar entschädigt (➔ **Berufskrankheiten**). Hintergrund: Es ist schwer, die berufliche Verursachung gegenüber der Berufsgenossenschaft überzeugend nachzuweisen.

Auch deshalb muss die Vorbeugung vor Rückenbelastungen ein Schwerpunkt beim ➔ **Arbeitsschutz** in der Pflege sein. Dazu zählen der Einsatz technischer Hilfsmittel (➔ **Hebehilfen**)

und eine ergonomische Arbeitsweise. Daneben ist es für Pflegerische besonders wichtig, vorbeugend und kontinuierlich gegen Rückenbeschwerden aktiv zu werden, auch in der Freizeit.

### Rat und Tat durch Betrieb, Berufsgenossenschaft und Unfallkassen

Neben der betriebsärztlichen Beratung und der ➔ **Arbeitsmedizinischen Vorsorge** sowie betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (➔ **Gesundheit**) bietet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (➔ **Unfallversicherung**) ein Präventions-, Beratungs- und Behandlungsangebot. Dieses besteht aus einer Bestandsaufnahme (Rückensprechstunde samt orthopädischer Untersuchung) und, sofern sinnvoll, einem dreiwöchigen Rückenkolleg. Dort stehen neben individuell auf Sie zugeschnittenen physiotherapeutischen Maßnahmen auch Schulungseinheiten auf dem Programm. Die Kosten für das Rückenkolleg übernimmt die für Sie zuständige Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, kurz BGW. Einen Verdienstaussfall müssen Sie ebenso wenig befürchten wie eine Anrechnung auf die Urlaubstage: Für die drei Wochen werden Sie von der Arbeit freigestellt und erhalten Lohnfortzahlung (regelt die BGW mit dem Arbeitgeber).

Um rückengerechtes und ergonomisches Arbeiten im Pflegealltag langfristig zu verankern, bietet die BGW anschließend zudem eine Arbeitsplatzbegleitung, ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber (über eventuell notwendige Anschaffungen technischer Hilfsmittel wie Hebehilfen) sowie ein fünftägiges Auffrischungsseminar („Refresher-Kurs“) zum Erfahrungsaustausch und zur Festigung des Gelernten.

### ➕ Weitere Infos

#### Arbeitnehmerkammer Bremen

Infoblatt Arbeit und Gesundheit: „Alles Gute für den Rücken“

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit)

#### Beratungsstelle zu Berufskrankheiten

📧 [bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de](mailto:bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de)

Terminvereinbarungen telefonisch unter

☎ 0421.6 69 50-36

Auf der Website finden Sie unter „Infos für Patientinnen und Patienten“ bzw. „Infos für Ärztinnen und Ärzte“ auch einen Patientenfragebogen und eine Ärztinfo zu den Berufskrankheiten Nr. 2108 oder Nr. 2110 (Bandscheiben-erkrankung der Wirbelsäule)

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/bk-beratung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/bk-beratung)

#### Berufsgenossenschaft BGW

➔ [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

(Themen ▶ Gesund im Betrieb ▶ Gesunder Rücken)

## Rückzahlungsvereinbarung

**In meinem Arbeitsvertrag steht, dass ich Aus- oder Weiterbildungskosten zurückzahlen muss, wenn ich kündige. Muss ich das wirklich?**

➔ Das kommt ganz auf die entsprechende Formulierung an, deshalb sollten Sie eine solche Klausel erst rechtlich prüfen lassen, bevor Sie das Geld zurückzahlen. Möglicherweise ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich schon einmal mit der Frage beschäftigt. Das Ergebnis: Sie dürfen als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer in einer Rückzahlungsvereinbarung nicht unangemessen benachteiligt werden. Die Fortbildung muss Ihnen einen geldwerten Vorteil bieten (höherer Verdienst, Verbesserung der Arbeitsmarktchancen). Die Dauer der Bindung an den Betrieb nach Abschluss der Fortbildung darf nicht zu lang sein und die Vereinbarung muss danach unterscheiden, wer kündigt und warum gekündigt wird. Eine Kündigung darf zum Beispiel dann nicht zu einer Rückforderung führen, wenn sie aus einem Grund erfolgt, der im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegt. Außerdem muss das Transparenzgebot beachtet werden, es sind klare und verständliche Formulierungen erforderlich.

Kosten für eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes können aber nicht zurückverlangt werden.

Die hier geschilderten Anforderungen zeigen, dass bei einer Rückzahlungsvereinbarung vom Arbeitgeber umfangreiche rechtliche Aspekte zu berücksichtigen sind.

Lassen Sie sich also auf jeden Fall rechtlich beraten.

### Weitere Infos

#### Arbeitsrechtsberatung der Arbeitnehmerkammer

☎ 0421.3 63 01-11

☎ 0471.9 22 35-11

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

## Rufbereitschaft

**Was ist Rufbereitschaft und was ist der Unterschied zum Bereitschaftsdienst?**

➔ Bei der Rufbereitschaft müssen Sie sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen ➔ **Arbeitszeit** bereithalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Während der Rufbereitschaft können Sie – im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst – Ihren Aufenthaltsort selbst wählen. Sie müssen allerdings gewährleisten, dass Sie die Arbeitsstelle schnell genug erreichen, um den Einsatz nicht zu gefährden. Der Abruf erfolgt heute in der Regel per Mobiltelefon.

Im Sinne des ➔ **Arbeitsschutzes** ist die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit, sondern ➔ **Ruhezeit**. Allerdings muss Ihr Arbeitgeber Ihnen die Zeit der Rufbereitschaft bzw. Heranziehungszeit bezahlen sowie die ➔ **Wegezeit** (zur Arbeit und wieder zurück). Auch die Fahrtkosten muss er Ihnen erstatten.

Ausnahmsweise zählt Rufbereitschaft als Ganzes zur Arbeitszeit, wenn Arbeitnehmende innerhalb kurzer Zeit tatsächlich arbeiten müssen (so entschieden für einen Feuerwehrmann, der innerhalb von 20 Minuten am Einsatzort sein musste (EuGH, Urt. v. 09.03.2021 – C-580/19). Die Anerkennung der Rufbereitschaft als Arbeitszeit hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.

Als Gegenleistung ist der Arbeitgeber auf Dauer verpflichtet, diese Rufbereitschaft besonders zu vergüten. Zeiten der Rufbereitschaft sind keine Überstunden, deshalb ist die für die Rufbereitschaft gezahlte Vergütung bei der Berechnung der Urlaubsvergütung zu berücksichtigen. Allein der Hinweis, das Handy nicht abzuschalten, gilt als Rufbereitschaft und muss als solche bezahlt werden.

#### Mindestruhezeit (➔ Ruhezeit)

Wenn während der Rufbereitschaft tatsächlich gearbeitet wird, muss dieser Zeitraum auch als Arbeitszeit angerechnet werden. Achten müssen Sie und Ihr Arbeitgeber aber auf die elfstündige Mindestruhezeit. Wenn Sie während der Mindestruhezeit im Rahmen der Rufbereitschaft zur Arbeit geholt werden und Sie bis zu 5,5 Stunden arbeiten, können Sie die Mindestruhezeit zu einer anderen Zeit „nachholen“. Dauert die Unterbrechung der Ruhezeit mehr als 5,5 Stunden, darf die Arbeit erst nach erneutem Ablauf der gesetzlich geforderten Mindestruhezeit von elf Stunden wieder aufgenommen werden.

Tarifverträge und individuell vereinbarte Arbeitsverträge können davon abweichende Regeln enthalten.

### Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst ist nicht gleich Rufbereitschaft – auch wenn sich die beiden Begriffe sehr ähneln. Sie haben Bereitschaftsdienst, wenn Sie sich auf Anordnung Ihres Arbeitgebers außerhalb Ihrer regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle (Bereitschaftsdienstzimmer) aufhalten müssen, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Bereitschaftsdienst ist für die gesamte Dauer Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Diese Wertung hat jedoch nicht zur Folge, dass Bereitschaftsdienste genauso bezahlt werden müssen wie Vollarbeit.

In der Krankenpflege: Nach dem Tarifvertrag (TVöD/AVR) werden Bereitschaftszeiten etwa zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet. Es muss sich hier aber um eine dauerhafte Arbeitsorganisation handeln, in der Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen (51 Prozent ohne Arbeitsleistung).

In der Altenpflege: Nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) zum Mindestlohn kann Bereitschaftszeit zu mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit gezählt werden. Hier liegen Bereitschaftszeiten nur vor, wenn die Zeit ohne Arbeitsleistung erfahrungsgemäß mindestens 75 Prozent beträgt.



## Ruhezeiten

### Wie lange muss eigentlich die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Schichten sein?

➔ Nach Beendigung der täglichen ➔ **Arbeitszeit** steht Ihnen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu. Die Dauer der Ruhezeit kann unter anderem in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen werden.

Die ➔ **Rufbereitschaft** gilt mit ihrer vollen Dauer als Ruhezeit. Werden Sie zur Arbeit gerufen, muss die Ruhezeit an anderer Stelle ausgeglichen werden.

## S

### Spritzen

#### Von mir als Pflegehelferin wird erwartet, dass ich Spritzen gebe – obwohl ich keine entsprechende Ausbildung habe. Muss ich dem nachkommen?

➔ Nein. Der Arzt delegiert die Verantwortung an hierfür qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine dreijährige Ausbildung an einer staatlich anerkannten Pflegeschule absolviert und eine staatliche Abschlussprüfung abgelegt haben (Pflegefachfrau/-fachmann, /-fachperson Gesundheits- und Krankenpfleger/-in oder Altenpfleger/-in).

Wenn ein Arzt eine Injektion an eine Pflegefachkraft delegiert, muss ihm bekannt sein, ob die Pflegeperson diese Injektion sach- und fachgerecht verabreichen kann. Hiervon muss er sich mindestens einmal selbst überzeugen.

Die dreijährig ausgebildete Pflegefachkraft wiederum darf intramuskuläre Injektionen nicht an Pflegehelferinnen und subkutane Injektionen nicht an unausgebildete Hilfskräfte

übertragen. Nadelstichverletzungen sind keine Bagatelle! Sie stellen die häufigste Ursache für ➔ **Arbeitsunfälle** in der Pflege dar, auch wenn meist keine unmittelbare Arbeitsunfähigkeit folgt. Stichverletzungen sind mit Infektionsgefahren, beispielsweise durch Hepatitisviren verbunden. Sie sollten Stichverletzungen unbedingt dokumentieren.

# T

## Tarifvertrag

**Von einer Kollegin einer anderen Pflegeeinrichtung hörte ich, sie werde „nach Tarif“ bezahlt, und zwar höher als ich. Was hat es damit auf sich?**

➔ Tarifverträge werden zwischen ➔ **Gewerkschaften** und Arbeitgeberverbänden als sogenannte Branchen- oder Flächentarifverträge ausgehandelt. Daneben gibt es auch Tarifverträge, die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abgeschlossen haben (sogenannte Haustarifverträge).

Sie regeln verbindlich die Gehaltshöhe und in der Regel alle sonstigen Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und des Urlaubs, Kündigungsfristen etc. Die Regelungen eines Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Arbeitsvertragsparteien, soweit sie tarifgebunden sind.

Eine besondere Art von Tarifverträgen hat ver.di seit 2015 in mehr als 20 großen Kliniken erkämpft: Bedarfsgerechte Personalvorgaben wurden in sogenannten Entlastungstarifverträgen vereinbart.

### Tarifbindung

Von Tarifbindung spricht man, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist oder selbst einen Haustarifvertrag abgeschlossen hat und wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag vereinbart hat. Das heißt, ein Tarifvertrag gilt genau genommen allein für Gewerkschaftsmitglieder.

### In der Praxis kein Unterschied

In der Praxis unterscheiden Arbeitgeber in der Regel allerdings nicht zwischen tarifgebundenen Gewerkschaftsmitgliedern und gewerkschaftlich nicht organisierten Beschäftigten – sonst hätten diese einen großen Anreiz, in die Gewerkschaft einzutreten, was nicht im Sinne des Arbeitgebers wäre. Die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags wird vielmehr in aller Regel für alle Beschäftigten einheitlich im Arbeitsvertrag vereinbart.

Für Pflegekräfte, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, gilt das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes (TVöD), bei Landeseinrichtungen entsprechend der inhaltlich nahezu identische TV-L. In einigen, in der Regel größeren Pflegeeinrichtungen wie der AWO oder dem ASB gibt es Haustarifverträge. In der Bremer Altenpflege gilt für viele freigemeinnützige und – das ist eine große Ausnahme – auch kirchliche Träger der Tarifvertrag Pflege in Bremen TV PflIB.

### Kirchliche Träger

Die kirchlichen Träger lehnen in der Regel Tarifverträge ab und arbeiten mit Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR). Die AVR werden einseitig vom Arbeitgeber festgelegt und sind nur Bestandteil eines Dienstverhältnisses, wenn im Dienstvertrag eine entsprechende Vereinbarung festgelegt ist.

### Wichtig zu wissen

Für Auszubildende in der Pflege gilt ein eigener Tarifvertrag:  
➔ **Ausbildungsvergütung/Ausbildungstarifvertrag**





# U

## Überstunden

**Ohne Überstunden ist meine Arbeit oft nicht zu schaffen. Habe ich ein Recht auf Bezahlung oder kann ich Überstunden sogar verweigern?**

➔ Überstunden sind alle von Ihnen geleisteten Arbeitsstunden, die über die (tarif)vertraglich vereinbarte ➔ **Arbeitszeit** hinausgehen. Ihr Chef oder Ihre Chefin darf Sie wirklich nur im Notfall, und wenn Sie sich darauf einstellen können, zu Überstunden auffordern. Außerdem muss Ihr Arbeitgeber Ihnen Überstunden bezahlen. Wenn Sie die Überstunden lieber abfeiern möchten, müssen Sie das mit der Geschäftsleitung vereinbaren.

### Kurz und knapp:

- ▶ Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden besteht nur im Notfall oder bei Vereinbarung.
- ▶ Überstunden sind zu vergüten. Zulagen oder Freizeitausgleich müssen vereinbart werden, können sich aber auch unter anderem aus Tarifverträgen ergeben.
- ▶ Im Streitfall müssen Arbeitnehmer beweisen, dass sie Überstunden geleistet haben.
- ▶ Damit Ihre Überstunden vergütet werden, müssen sie vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder wenigstens zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein.

Die Duldung von Überstunden seitens des Arbeitgebers wird juristisch wie eine aktive Anordnung von Überstunden gewertet. Dies gilt aber nur, wenn Ihr Arbeitgeber von Ihren Überstunden weiß und damit einverstanden ist. Konkret heißt das, der Pflegedienstbetreiber kann zum Beispiel anhand der Wochenarbeits- oder Tourenpläne erkennen, ob Überstunden anfallen. Aber auch aus den Abrechnungen gegenüber den Krankenkassen lassen sich die Überstunden erkennen. Hier wird deutlich, zu welchen Arbeitszeiten Sie als Pflegekraft Hausbesuche bei Ihren Patientinnen und Patienten machen.

Arbeitszeiten werden auch kontrolliert. Zuständig ist in der Regel die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen. Die Gewerbeaufsicht entscheidet auch über Ausnahmen. Innerhalb Ihres Betriebs oder Ihrer Einrichtung kontrolliert zudem der Betriebs- oder Personalrat, ob alle Vorgaben eingehalten werden. Da er ein Mitbestimmungsrecht hat, kann er unter Umständen geplante Dienste ablehnen.



### Gut zu wissen

Schon die Kenntnis über Überstunden und Mehrarbeit seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen muss den Pflegedienstbetreiber veranlassen, diese auszugleichen – selbst wenn die Überstunden von ihm nicht explizit angeordnet wurden.

## Umkleiden

**Zählt die Zeit, die ich zum Umkleiden benötige, zur Arbeitszeit?**

- ➔ Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die Umkleidezeit und hierdurch veranlasste innerbetriebliche Wegezeit dann als Arbeitszeit anzusehen, wenn der Arbeitgeber
  - ▶ das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und diese Arbeitskleidung zwingend im Betrieb angelegt werden muss
  - ▶ oder wenn die Kleidung besonders auffällig ist und der Arbeitnehmer sie deshalb im Betrieb anzieht.

Wenn die Dienstkleidung schon zu Hause angezogen werden kann, weil sie zum Beispiel wenig auffällig ist, gilt das Umkleiden nicht als Arbeitszeit. Die Begründung: Das Umkleiden zu Hause liegt auch im eigenen Interesse, weil für den Weg keine private Kleidung getragen werden muss.

Als besonders auffällig gilt eine Arbeitskleidung, wenn ein Arbeitnehmer im öffentlichen Raum aufgrund der Ausgestaltung der Kleidungsstücke ohne Weiteres als Angehöriger des Arbeitgebers erkannt werden kann.



### Kirchliche Träger / Wohlfahrtsverbände

Wenn der Arbeitgeber vorschreibt, dass bestimmte Arbeitskleidung getragen und im Betrieb gereinigt werden muss, dann gilt der Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes auch für Einrichtungen ohne Tarifbindung (➔ **Tarifvertrag**).

## Unfallversicherung

### Welche Leistungen bietet mir die gesetzliche Unfallversicherung?

➔ Aufgabe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ist es, Arbeitsunfälle und ➔ **Berufskrankheiten** sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (Prävention). Sie überwacht gemeinsam mit der staatlichen Gewerbeaufsicht den ➔ **Arbeitsschutz** in den Betrieben und berät den Arbeitgeber bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften. Bei ➔ **Arbeits- oder Wegeunfällen** und wenn eine ➔ **Berufskrankheit** vorliegt, hat sie „mit allen geeigneten Mitteln“ die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des oder der Betroffenen wiederherzustellen (medizinische und berufliche Rehabilitation) oder gegebenenfalls bei einer länger als 26 Wochen andauernden Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) um mindestens 20 Prozent eine Unfallrente zu zahlen.

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Mitgliedschaft bei den zuständigen Unfallversicherungsträgern ist Pflicht für alle Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen, denn sie treten anstelle des Arbeitgebers in die Haftung für gesundheitliche Schäden ein. In Bremen ist für die Pflegebranche die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) beziehungsweise für Betriebe im öffentlichen Dienst die Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen zuständig.

#### Leistungen

Bei Eintritt eines Versicherungsfalles gewährt die gesetzliche Unfallversicherung ihren Mitgliedern diverse Leistungen – wenn nach Klärung der Sachlage im konkreten Fall festgestellt wurde, dass eine Leistungspflicht besteht. Dann trägt sie die Kosten für Heilbehandlung (beispielsweise ärztliche und zahnärztliche Erstversorgung), medizinische Rehabilitation, Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln wie Bewegungs- oder Sprachtherapie sowie Beschaffung und Instandsetzung von Prothesen, Gehhilfen etc.

Nach der Akutphase kommen Maßnahmen zur Wiederaufnahme der Tätigkeit („Teilhabe am Arbeitsleben“) wie etwa eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Umschulung infrage. Zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft werden bei Bedarf Hilfen bei der Beschaffung und Ausstattung einer behindertengerechten Wohnung und vielem mehr gewährt.

Zu den Geldleistungen der DGUV zählen

- ▶ Verletztengeld
- ▶ Übergangsgeld
- ▶ Unfallrente
- ▶ Hinterbliebenenleistungen

#### Aktiv vorbeugen

Damit der Versicherungsfall idealerweise gar nicht erst eintritt, leistet die Unfallversicherung aber vor allem auch präventive Arbeit, beispielsweise bei ➔ **Rückenproblemen** oder ➔ **Gewalt und Aggression gegen Pflegendе**. Damit Belastungen vermieden, vermindert oder ausgeglichen werden, haben die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen verschiedene Kampagnen ins Leben gerufen. Führungskräfte und Beschäftigte finden zudem unter den Schwerpunktprogrammen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vielfältige Informationen, Checks und Beispiele (GDA) für besseren Arbeitsschutz und Prävention.

Unter dem Stichwort „Gesund im Betrieb“ stellt die BGW Informationen zur Prävention zu den Themen Gesunde Haut, Gesunder Rücken, Psyche & Gesundheit, Umgang mit Gewalt, Infektionsschutz, Sichere Mobilität, Gefahrstoffe und Mutter-schutz zur Verfügung. ➔ **Gesundheit**, ➔ **Gewalt und Aggression gegen Pflegendе**, ➔ **Rückenprobleme**

### ⊕ Ambulante Dienste

Im Straßenverkehr auf dem Weg zu und von Patienten besteht für Beschäftigte in der ambulanten Pflege eine erhöhte Unfallgefahr (➔ **Arbeits- und Wegeunfälle**). Sicherheitstrainings können helfen und können auch von der BGW bezuschusst werden.

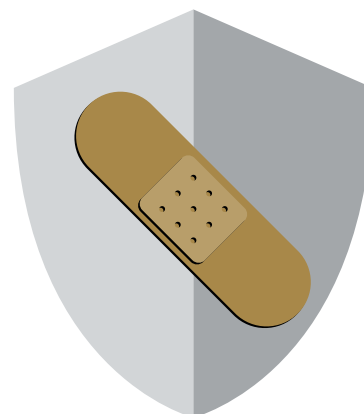
### ⊕ Weitere Infos

#### Arbeitnehmerkammer Bremen

Info Arbeit und Gesundheit:

„Mit heiler Haut – Hautschutz im Betrieb“

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit)





# Urlaub

## Wie viel Urlaub insgesamt und wie viel zusammenhängender Urlaub stehen mir zu?

➔ Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub – so steht es im Bundesurlaubsgesetz. Der Mindestjahresurlaub beträgt demnach 24 Arbeitstage bei einer Sechs-Tage-Woche und 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche, von denen mindestens zwölf Werkstage zusammenhängend gewährt werden müssen. Arbeits- oder tarifvertraglich können für Sie natürlich mehr Urlaubstage vereinbart sein – weniger sind nicht zulässig!

Pflegekräfte in Pflegebetrieben haben in den Jahren 2023 und 2024 Anspruch auf neun zusätzliche Tage Urlaub, ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche. Bei mehr oder weniger Arbeitstagen erhöht oder reduziert sich der Anspruch entsprechend. Arbeits- oder tarifvertraglicher Zusatzurlaub wird angerechnet.

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) sieht Zusatzurlaub für Wechselschicht und Schichtarbeit von maximal sechs Arbeitstagen begrenzt Gesamturlaubstage vor. Für ab 50-Jährige sind es sogar 36 Gesamturlaubstage pro Kalenderjahr. Schwerbehinderte haben gesetzlichen Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche

### Was passiert mit meinem Urlaub in der Eltern- oder Pflegezeit?

Wenn Sie in Elternzeit oder Pflegezeit sind, kann der Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeit um ein Zwölftel gekürzt werden.

Wenn Sie Ihren Urlaub vor der Elternzeit nicht vollständig nehmen konnten, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen den Resturlaub nach der Elternzeit gewähren – entweder im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr. Endet das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit, so muss Ihr Arbeitgeber Ihnen den Urlaub auszahlen. Eine Kürzung des Urlaubs nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich.

### Zeitliche Festlegung des Urlaubs

Der Arbeitgeber muss – soweit möglich – Ihre Urlaubswünsche, besonders unter sozialen Gesichtspunkten, berücksichtigen. Vorrang haben beispielsweise Eltern von schulpflichtigen Kindern (Urlaub in den Ferienzeiten) oder auch ältere Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit.

### Wartezeit

Gesetzlich haben Sie erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten im Betrieb Anspruch auf den vollen Jahresurlaub – einvernehmliche Absprachen zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber ermöglichen, anteiligen Urlaub auch während der Wartezeit zu nehmen. Unter bestimmten Umständen – beispielsweise, wenn

Sie vor Ende der sechsmonatigen Wartezeit ausscheiden – steht Ihnen Teilurlaub zu.

### Krank im Urlaub

Krankheitszeiten während des Urlaubs werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, auch nicht bei einer lang andauernden Erkrankung. Voraussetzung ist allerdings eine ärztlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Auch eine nachweislich angetretene Reha-Verordnung (wenn durch Krankenkassen, Rentenversicherung oder Ähnliche genehmigt) und Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge dürfen nicht auf die Urlaubstage angerechnet werden.

Sie können Urlaubstage an eine Reha- oder Vorsorgemaßnahme übergangslos anschließen, allerdings nur in Absprache und nach Antragstellung.

### Übertragung und Verfall

Grundsätzlich gilt: Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden, anderenfalls verfällt er. Ausnahmen sind wichtige betriebliche oder persönliche Gründe. Für den Übergang des Urlaubsanspruchs selbst ist weder eine Handlung des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers erforderlich. Der Resturlaub muss dann bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden. Es sei denn, es bestehen andere, durch Tarif- oder Arbeitsverträge oder durch betriebliche Vereinbarungen getroffene, günstigere Regelungen. Urlaubsansprüche verfallen aber nur dann, wenn der Arbeitgeber Sie über den bevorstehenden Verfall aufgeklärt und Ihnen die Möglichkeit gegeben hat, den Urlaub auch in Anspruch zu nehmen.

### Nicht erlaubt vonseiten der Pflegekraft

- ▶ Eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs (um etwaige Krankheitstage innerhalb des Urlaubs)
- ▶ Eigenmächtiges Antreten des Urlaubs ohne Genehmigung
- ▶ Aufnahme einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit (Ausnahmen: Gefälligkeitsarbeiten oder Ähnliches)

### Nicht erlaubt vonseiten des Arbeitgebers

- ▶ Widerruf eines bereits festgelegten und genehmigten Urlaubs
- ▶ Rückruf aus arbeitsfreier Zeit ➔ **Einspringen aus dem Frei**

## Weitere Infos

### Arbeitnehmerkammer Bremen

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

(Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ▶ Urlaub)

# W

## Wegezeit

### Welche Wegezeiten werden auf die Arbeitszeit angerechnet?

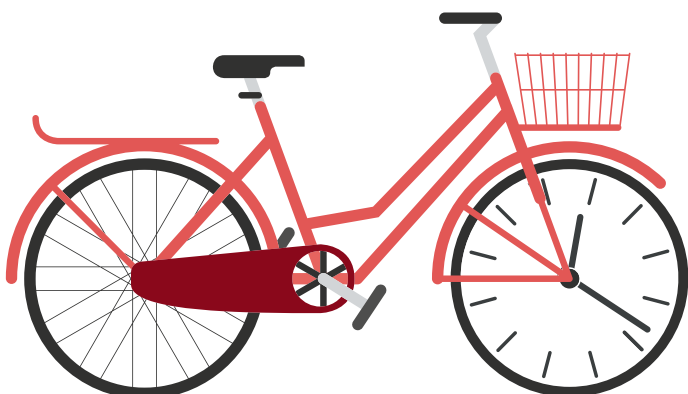
➔ Der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück ist grundsätzlich keine ➔ **Arbeitszeit**, sondern ein „privater“ Zeitaufwand ohne Anspruch auf Lohnzahlung. Alle weiteren aufgewendeten Zeiten zu außerhalb liegenden Arbeitsstätten (Patient zu Patient oder Pflegeeinrichtung zu Patient) gehören zur vergüteten Arbeitszeit.

#### Ausnahme

- ➔ Bei der ➔ **Rufbereitschaft** zählt die Wegezeit zur Arbeitszeit.
- ➔ Bei Personen, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, wie zum Beispiel **ambulante Pflegekräfte**, ist auch die Fahrtzeit vom Wohnort zum ersten Klienten und von der letzten Klientin zum Wohnort Arbeitszeit.

Für diese Wege kann eine gesonderte Vergütungsregelung gelten. Die Vergütung für die insgesamt geleistete Arbeitszeit (also inklusive aller Wege, die als Arbeitszeit gelten) darf pro geleisteter Stunde im Durchschnitt im jeweiligen Abrechnungszeitraum den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten.

Wenn Sie auf dem Weg zur Arbeit oder auf dem Weg von der Arbeit nach Hause einen Unfall erleiden, gilt dieser als ➔ **Arbeits- und Wegeunfall**.



## Weiterbildung im Beruf

### Welches Weiterbildungsangebot ist das richtige für mich und welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es?

➔ Angesichts steigender Anforderungen am Arbeitsplatz, schnellem Wissensverfall und sich abzeichnender Fachkräftengpässe ist berufliche Weiterbildung für alle ein wichtiges Thema, die erwerbstätig sind oder es wieder werden wollen.

Sie haben Fragen zum Thema berufliche Weiterbildung? Dann nutzen Sie die kostenlose Weiterbildungsberatung der Arbeitnehmerkammer. Folgende Themen können Sie hier klären:

- ➔ Analyse des beruflichen Werdegangs
- ➔ berufliche (Neu-)Orientierung
- ➔ Orientierungs- und Entscheidungsphasen
- ➔ Fragen zu Weiterbildungsangeboten (wo, für wen, was, wie lange?)
- ➔ Bewerbungsverfahren
- ➔ Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- ➔ finanzielle Fördermöglichkeiten
- ➔ Anpassungsfortbildungen, Aufstiegsfortbildungen und Karriereplanung
- ➔ Suche nach Informationen zu Umschulungsmöglichkeiten

Die Beratungsstellen in Bremen und Bremerhaven helfen Ihnen auch bei der Suche nach finanzieller Unterstützung für Ihre Weiterbildung. In Bremen gibt es beispielsweise den Bremer Weiterbildungsscheck oder den Qualifizierungsbonus.

### + Weitere Infos

#### Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildungsberatung (für Mitglieder der Arbeitnehmerkammer in Bremen und Bremerhaven)

Hella Grapenthin

#### Terminvereinbarungen

☎ 0421. 3 63 01-432

@ grapenthin@arbeitnehmerkammer.de

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/weiterbildung)

#### Arbeitsförderungszentrum Bremerhaven

Erich-Koch-Weser-Platz 1, 27568 Bremerhaven

Norbert Rossmann-Fischer

#### Terminvereinbarungen

☎ 0471. 9 83 99-10

@ norbert.rossmann@afznet.de

➔ [www.afznet.de/index.php?article\\_id=518](http://www.afznet.de/index.php?article_id=518)

**Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V.**

Knochenhauerstraße 20-25, 28195 Bremen

☎ 0421.1 69 37-0

✉ kontakt@faw-bremen.de

**Gut zu wissen**

Unter bestimmten Umständen können auch Anpassungsqualifizierungen gefördert werden. In der Altenpflege zum Beispiel Weiterbildungen im Bereich der Palliativversorgung. Lassen Sie sich über die Möglichkeiten beraten.

# Z

## Zeugnis

### Ich möchte mich beruflich verändern: Habe ich Anrecht auf ein Zeugnis? Auf was muss ich achten?

➔ Rechtsanspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.

#### Formale Anforderungen

Arbeitszeugnisse (ob „einfach“ oder „qualifiziert“) müssen nicht nur in inhaltlicher, sondern auch in formaler Hinsicht einwandfrei sein. Enthält ein Zeugnis beispielsweise Schreibfehler oder Streichungen, so lässt sich daraus eine Geringschätzung durch den Arbeitgeber ableiten. Das Zeugnis muss also in einem äußerlich einwandfreien Zustand sein, eine Überschrift tragen, auf Geschäftspapier verfasst und von einem /einer Vorgesetzten unterschrieben sein.

Das qualifizierte Zeugnis ist heute der Regelfall des Arbeitszeugnisses. Es umfasst neben der Tätigkeitsbeschreibung (wie im einfachen Zeugnis) vor allem die Beurteilung von Leistung, Verhalten und Führung. Es bezieht sich auf die gesamte Beschäftigungszeit mit einer Bewertung aller (möglicherweise unterschiedlichen) Tätigkeiten und Funktionen. Auch die sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit etc. sind ein wichtiges Bewertungskriterium.

Ein gutes Zeugnis enthält in der Regel eine Abschlussformel (Dank des Arbeitgebers für die geleistete Arbeit, Bedauern über das Ausscheiden und gute Wünsche für die Zukunft).

#### Wichtig zu wissen

Ein qualifiziertes Zeugnis müssen Sie ausdrücklich verlangen, ansonsten ist Ihr Arbeitgeber nur verpflichtet, ein einfaches Zeugnis auszustellen.

Sie können eine Änderung oder Berichtigung des Zeugnisses verlangen, wenn es formal und/oder inhaltlich nicht den üblichen Anforderungen entspricht. Außerdem muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Sind Arbeitszeugnisse nicht ordnungs- und wahrheitsgemäß verfasst, können aus diesen Gründen Schadenersatzansprüche entstehen. Erfüllt Ihr Arbeitgeber den Zeugnisanspruch nicht oder nicht korrekt, können Sie vor dem Arbeitsgericht auf Ausstellung oder Berichtigung klagen.

Die Zeugnissprache ist eine sehr eigene Sprache: Was positiv klingt, muss in der „Übersetzung“ beim neuen Arbeitgeber nicht auch „gut überkommen“. Nutzen Sie deshalb die Beratungsangebote der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** und/oder der ➔ **Gewerkschaft**: Hier können Sie das ausgestellte Zeugnis auf versteckte negative Formulierungen oder formale Mängel prüfen lassen.

#### Zwischenzeugnis

Ein Zwischenzeugnis, das auch genauso genannt werden muss, stellt der Arbeitgeber während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses aus. Nutzen Sie die Gelegenheit, um frühzeitig Ihre Leistung bewerten zu lassen – beispielsweise bei einem Wechsel innerhalb des Betriebs.

Weitere Gründe für den Anspruch auf ein Zwischenzeugnis sind etwa

- ▶ Versetzung oder der Wechsel des Vorgesetzten;
- ▶ neue Aufgabe, neue Funktion;
- ▶ Fusionen und Betriebsübernahmen/Insolvenz;
- ▶ Stellenwechsel.

**Gut zu wissen**

Aufbau und Inhalt des Zwischenzeugnisses orientieren sich am qualifizierten Zeugnis. Am Ende sollte der Ausstellungsgrund stehen.

## Zuschläge

### Wie werden die Zuschläge von Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit steuerlich behandelt?

➔ Gehaltszuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit sind steuerfrei, wenn sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen.

Nach dem Einkommensteuergesetz sind diese Zuschläge in folgender Höhe steuerfrei:

Steuerfreie Zuschläge gem. § 3b Einkommensteuergesetz in Prozent*	
Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr	25
Nachtarbeit von 0 bis 4 Uhr (bei Dienstbeginn vor 0 Uhr)	40
Sonntagsarbeit von 0 bis 24 Uhr Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 bis 4 Uhr am Montag, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.	50
Feiertagsarbeit (gesetzliche Feiertage) von 0 bis 24 Uhr Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr des auf den Feiertag folgenden Tages, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.	125
Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, an den Weihnachtstagen und am 1. Mai	150
Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr	125

(\* vom Arbeitsentgelt)

#### Sonn- und Feiertag fallen zusammen

Ist der Sonntag ein Feiertag, kann nur der jeweilige Feiertagszuschlag steuerfrei gezahlt werden.

#### Nachtschicht an Sonn- und Feiertagen

Der Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 beziehungsweise 40 Prozent kann zusätzlich zum Sonntags- oder Feiertagszuschlag steuerfrei gezahlt werden.

Liegt der Grundlohn, auf dem die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit beziehungsweise für eine Nachtschicht basieren, pro Stunde über 25 Euro, müssen auf die Zuschläge auch Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden.

### ⊕ Ein Kann, kein Muss

Gesetzlich festgelegt sind Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit nicht! Lediglich ein Nachtarbeitszuschlag ist in angemessener Höhe gesetzlich geregelt. Bei Dauernachtarbeit ist dies ein Zuschlag in der Regel von 30 Prozent.

In Tarifverträgen ist die Zahlung von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit im Allgemeinen geregelt. Wenn für Sie kein Tarifvertrag gilt, vereinbaren Sie die Höhe der Zuschläge ausdrücklich im Arbeitsvertrag. Auch Zuschläge für Mehrarbeit/Überstunden können vereinbart werden.

## Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente

### Wie viel kann ich zur Rente dazuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird?

➔ Zum 1. Januar 2023 wurden die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten aufgehoben und bei Erwerbsminderungsrenten angepasst.

#### ➔ Für ➔ Altersrentner gilt:

Wenn Sie eine Altersrente beziehen, können Sie unabhängig vom Zeitpunkt des Rentenbeginns (mit Erreichen der Regelaltersgrenze oder bei vorgezogener Altersrente), unbegrenzt und damit ohne Auswirkung auf die Höhe der derzeit von Ihnen bezogenen Rente dazuverdienen. Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) muss nicht mehr über die Aufnahme einer Tätigkeit oder Änderungen beim Hinzuverdienst informiert werden.

#### ➔ Für ➔ Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner gilt:

Ab dem 1. Januar 2023 gelten für alle Erwerbsminderungsrenten dynamische Hinzuverdienstgrenzen, die jährlich angepasst werden. Im Jahr 2024 beträgt die Hinzuverdienstgrenze für eine Rente wegen voller Erwerbsminderung (EM) mindestens 18.558,75 Euro und für eine Rente wegen teilweiser EM mindestens 37.117,50 Euro. Im Einzelfall kann die individuelle Hinzuverdienstgrenze (diese orientiert sich am höchsten Verdienst der letzten 15 Jahre vor dem Eintritt der EM) sogar höher ausfallen. Zu beachten ist hier aber neben den Hinzuverdienstgrenzen auch die von der Rentenversicherung festgestellte Arbeitsfähigkeit: Wurde etwa festgestellt, dass Sie keine drei Stunden pro Tag mehr arbeiten können und deswegen eine volle EM-Rente erhalten, entfällt letztlich die Rente, wenn Sie mit dem Zuverdienst zwar die Grenze von jetzt 18.558,75 Euro einhalten, aber dafür vier Stunden am Tag arbeiten. In jedem Fall müssen Sie die DRV über die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Höhe des erzielten Hinzuverdienstes informieren (dies gilt auch für Änderungen).

#### Wichtig zu wissen

Keine Sorge, wenn Sie bei der Anrechnung von Zuverdienst den Durchblick verlieren: Abhilfe schaffen die Beratungsstellen der ➔ **Arbeitnehmerkammer Bremen** oder die Deutsche Rentenversicherung (➔ **Service**).

# Service

---





# Arbeitnehmerkammer Bremen

## Veröffentlichungen und Praktische Tipps

➔ Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der Beschäftigten. Als angestellte Pflegekraft in Bremen sind Sie Mitglied der Arbeitnehmerkammer. Neben einer umfassenden Rechtsberatung erhalten Sie zahlreiche Informationen zu arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Fragen, zu Themen rund um Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Analysen zu den Themen Wirtschaft, Arbeit, Bildung und Kultur.

Alle Flyer und Broschüren gibt es für Mitglieder kostenlos in den Geschäftsstellen oder als **Download** unter

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/downloads](http://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)

### Aus der Rechtsberatung: Rechtstipps und Ratgeber

Aktuelle Informationen für Mitglieder finden Sie auf der Website unter ➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de) ▶ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Vor Ort in den Geschäftsstellen und im Download-Bereich der Website finden Sie zudem Ratgeber, zum Beispiel zu den Themen:

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

(▶ Downloads ▶ Recht)

#### Einige Beispiele:

- ▶ Arbeitszeugnis
- ▶ Befristete Arbeitsverträge
- ▶ Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit
- ▶ Teilzeitarbeit
- ▶ Urlaubs- und Weihnachtsgeld

### Infoblätter „Gesundheit!“ – Praktische Tipps

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit](http://www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheit)

#### Einige Beispiele:

- ▶ Alles Gute für den Rücken
- ▶ Hautschutz im Beruf – Mit heiler Haut
- ▶ Mobbing. Was tun?
- ▶ Eltern stärken – Mutter-Kind-Kur/Vater-Kind-Kur
- ▶ Psychisch gesund bleiben bei der Arbeit – Informationen für Beschäftigte im Gesundheitswesen
- ▶ Sonne und Hitze: Gesundheitsschutz im Frühling und Sommer

### Infoblätter für Mitbestimmung im Betrieb „Gesundheit!“ – Praktische Tipps

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

(▶ Downloads ▶ Infoblätter Betriebs- und Personalräte)

#### Einige Beispiele:

- ▶ Psychische Belastungen
- ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb
- ▶ Insolvenz des Arbeitgebers

### Studien und Veröffentlichungen: im Interesse der Pflege

➔ [www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

(▶ Politik ▶ Politik für die Pflege)

#### Die aktuellsten Studien:

- ▶ Pflegehilfskräfte in der stationären Langzeitpflege (2022)
- ▶ Bundesweite Studie: Ich pflege wieder wenn (Langfassung und Kurzfassung, 2022)
- ▶ Gemeinsam stärker! Betriebliche Unterstützungsstrukturen für Beschäftigte in der Langzeitpflege (2021)
- ▶ Pflegekräfte zurückgewinnen – Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern (Bremer Pilotstudie, 2021)
- ▶ Gefährdungsanzeige! Beschäftigte in Bremer Krankenhäusern (2020)

## ☒ Telefonische Beratung

### ▶ Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Bremen ☎ 0421.3 63 01-11

Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-11

### ▶ Steuerrecht

Bremen ☎ 0421.3 63 01-59

Bremerhaven ☎ 0471.9 22 35-59

# Weitere Beratungsstellen

## ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

### Beratungsstelle in Bremen und Bremerhaven

☎ 0421.9 60 89 14

✉ info@ada-bremen.de

[www.ada-bremen.de/beratung/ad-beratung](http://www.ada-bremen.de/beratung/ad-beratung)

### Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven

#### Zentrale Postanschrift:

28363 Bremen

Zentrale Telefonnummer:

☎ 0800. 4 55 55 00

#### Besuchsadresse:

Doventorsteinweg 48–52

28195 Bremen

Grimsbystraße 1

27570 Bremerhaven

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### Arbeitnehmerkammer Bremen

- ▶ **Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse**
- ▶ **Berufskrankheitenberatung**
- ▶ **Weiterbildungsberatung**
- ▶ **Beratung für Betriebs- und Personalräte**

Bürgerstraße 1

28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-0

Lindenstraße 8

28755 Bremen

☎ 0421.6 69 50-0

Barkhausenstraße 16

27568 Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

## Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH

Erich-Koch-Weser-Platz 1

27568 Bremerhaven

☎ 0471.9 83 99-0

☎ 0471.9 83 99-20

✉ kontakt@afznet.de

### Bleib dran an der Pflege

#### Beratung für Auszubildende in Pflegeberufen

<https://bleib-dran-pflege.de>

### Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Fischstraße 31

27749 Delmenhorst

☎ 04221.91 30

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

### Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Friedrich-Henkel-Weg 1–25

44149 Dortmund

☎ 0231.90 71-0

[www.baua.de](http://www.baua.de)

### Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Bremen

Schwachhauser Heerstraße 32–34

28209 Bremen

☎ 0421.34 07-0

➔ Kostenloses Servicetelefon

☎ 0800.1 00 04 80 28

[www.deutscherentenversicherung.de](http://www.deutscherentenversicherung.de)

## Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Region Bremen-Elbe-Weser

Bahnhofsplatz 22–28

28195 Bremen

☎ 0421.3 35 76-0

☎ 0421.33 01-111

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b

27576 Bremerhaven

☎ 0471.92 62 70

☎ 0471.9 24 54-0

[www.bremen.dgb.de](http://www.bremen.dgb.de)

### Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

Parkstraße 58–60

28209 Bremen

☎ 0421.3 61-62 60

Lange Straße 119

27580 Bremerhaven

☎ 0471.5 96-1 32 70

[www.gewerbeaufsicht.bremen.de](http://www.gewerbeaufsicht.bremen.de)

### MoBA Beratung Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte und Opfer von Arbeitsausbeutung

#### Beratungsstelle Bremen

Gewerkschaftshaus Bremen

Bahnhofsplatz 22–28

28195 Bremen

#### Beratungsstelle Bremerhaven

Gewerkschaftshaus Bremerhaven

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31b

27576 Bremerhaven

☎ 0421.9 60 89 21

✉ info@moba-beratung.de

[www.moba-beratung.de](http://www.moba-beratung.de)

---

### **Unfallkasse (UK) Bremen**

---

Konsul-Smidt-Straße 76 a  
28217 Bremen  
☎ 0421.3 50 12-0  
[www.unfallkasse.bremen.de](http://www.unfallkasse.bremen.de)

---

### **Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Bezirk Bremen-Nordniedersachsen**

---

**Fachbereich 03: Gesundheit, soziale  
Dienste, Wohlfahrt und Kirchen**  
Bahnhofplatz 22–28  
28195 Bremen  
☎ 0421.33 01-111

Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31b  
27576 Bremerhaven  
☎ 0471.9 24 54-0  
[www.bremen.verdi.de](http://www.bremen.verdi.de)

---

### **Welcome to Bremen**

---

**Informationen und Beratungs-  
angebote für Neu-Bremer und  
Bremerinnen in 11 Sprachen**  
<https://welcometobremen.de/>



## Weitere Informationen

Wenn Sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im Land Bremen sind und noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Arbeitnehmerkammer.

### Arbeitnehmerkammer Bremen

#### Geschäftsstelle Bremen-Stadt

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-0

📠 0421.3 63 01-89

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

#### Geschäftsstelle Bremen-Nord

Lindenstraße 8, 28755 Bremen

☎ 0421.6 69 50-0

📠 0421.6 69 50-41

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

#### Geschäftsstelle Bremerhaven

Barkhausenstraße 16, 27568 Bremerhaven

☎ 0471.9 22 35-0

📠 0471.9 22 35-49

✉ info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und X:

**f** Arbeitnehmerkammer Bremen

**X** @ANK\_HB

### Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Stadt



#### Straßenbahn

Linie 2, 3, 4, 6 und 8

**H** Domsheide

Linie 4, 6 und 8

**H** Schüsselkorb

#### Bus

Linie 24 und 25

**H** Domsheide und Schüsselkorb

#### Pkw

**P** Parkhaus Am Dom

(Wilhadistraße 1)

### Anfahrt Geschäftsstelle Bremen-Nord



#### Bus

Linie 91, 92 und 94

**H** Fährgründ

### Anfahrt Geschäftsstelle Bremerhaven



#### Bus

Linien 505 und 506

**H** Martin-Donandt-Platz

Linien 502, 508 und 509

**H** Lloydstraße/VHS

#### Pkw

BAB A27

Abfahrt Bremerhaven-Mitte über Grimsbystraße – Lloydstraße – Barkhausenstraße

## Wir in der Pflege – Tipps von A bis Z

Rund 16.000 Beschäftigte arbeiten im Land Bremen in der Pflege – im Krankenhaus, in einer Pflegeeinrichtung oder in der ambulanten Pflege. „Wir in der Pflege“ soll diesen Kolleginnen und Kollegen als Ratgeber im Berufsalltag dienen und möglichst knappe und verständliche Antworten auf eine Vielzahl von rechtlichen Fragen liefern. Die Themen reichen von A wie Arbeitskleidung, über D wie Dienstwagen, R wie Rufbereitschaft bis hin zu Z wie Zuschläge.

---



**Arbeitnehmerkammer**  
Bremen

Bürgerstraße 1  
28195 Bremen  
Telefon 0421.3 63 01-0  
Telefax 0421.3 63 01-89  
[info@arbeitnehmerkammer.de](mailto:info@arbeitnehmerkammer.de)  
[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)