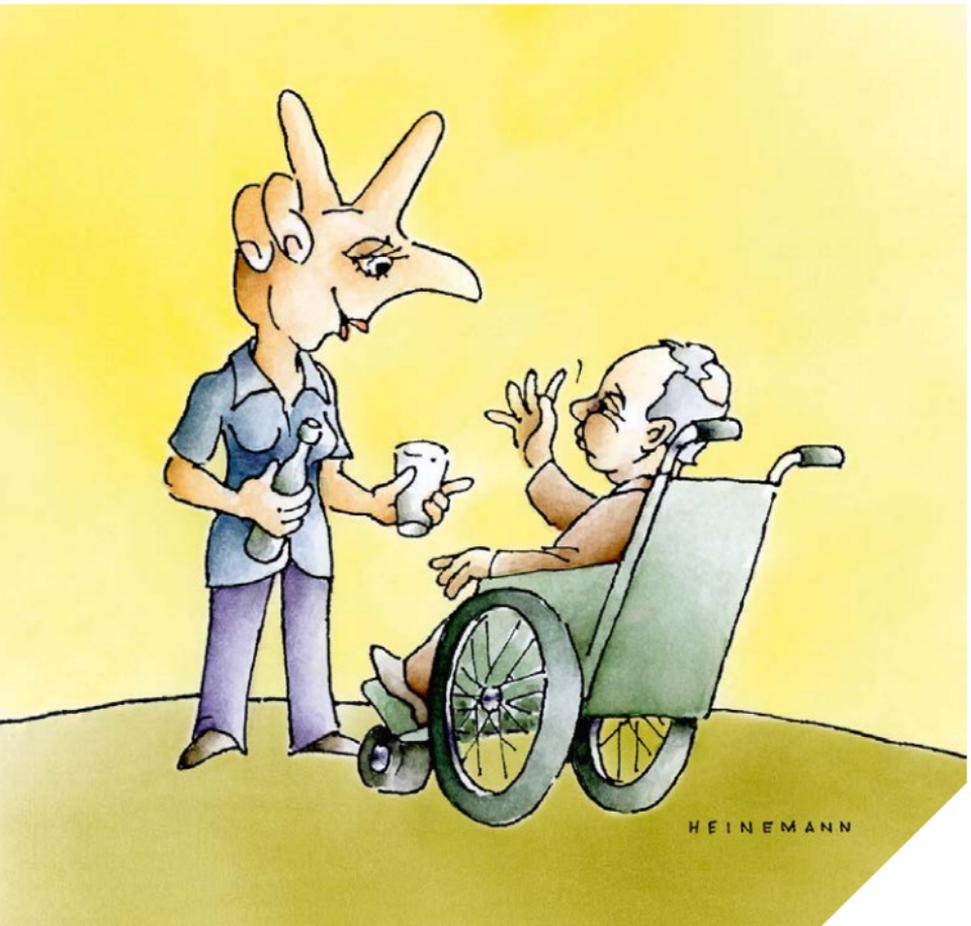




**ARBEITS- UND
SOZIALRECHTSINFO**

beraten.bilden.forschen.



Gut beraten in der Pflege

Hinweis:

Die in dieser Publikation überwiegend verwendete männliche Schreibweise dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit und umfasst in gleicher Weise Frauen und Männer.

Verfasser:

Esther Braun, Andreas Dörr, Henning Fries, Heike-R. Nickl
Referat Pflege der Arbeitskammer des Saarlandes

Vorwort

Gute Arbeitsbedingungen, eine bessere Bezahlung und mehr Qualifizierungsmöglichkeiten, das sind die Forderungen und Wünsche von Pflegebeschäftigten, die im beruflichen Alltag oft nicht erfüllt sind. Die Lage für die Beschäftigten in den Kliniken sowie in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen ist durch veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren zunehmend schwieriger geworden. Dies zeigt sich vor allem in den Rechtsberatungen: Schutz der Erholungsphasen, Arbeitszeiten, Gehaltsfragen, Überlastung – das sind Themen, zu denen sich Pflegekräfte bei der Arbeitskammer immer wieder beraten lassen.

Qualifiziertes Personal sowie bessere und gesündere Arbeitsbedingungen sind von zentraler Bedeutung, auch dann, wenn dem aktuellen und zukünftigen Personal- und Fachkräftemangel entgegengewirkt werden soll. In diesem Sinne werden wir uns auch zukünftig für die Verbesserung der Rahmenbedingung für unsere in der Pflege beschäftigten Mitglieder und Ihre Interessen einsetzen.

Diese Broschüre möchte Ihnen, den Pflegenden im stationären und ambulanten Bereich, einen Ratgeber an die Hand geben, in dem Sie möglichst knappe und verständliche Antworten auf eine Vielzahl von Fragen finden, die Ihnen in ihrem beruflichen Alltag nützlich sind. Das Spektrum der Informationen behandelt Themen von Arbeitszeit und Bildungsurlaub über Nebenverdienst und Rufbereitschaft bis hin zur Zeugniserstellung und Zuverdienst.

Arbeitskammer

Was ist die Arbeitskammer des Saarlandes und was bietet sie Ihnen?

Die Arbeitskammer des Saarlandes berät und bildet ihre Mitglieder und forscht für deren Interessen. 1951 als Körperschaft des öffentlichen Rechts gegründet, hat die Arbeitskammer Verfassungsrang. Im Arbeitskammer-Gesetz sind alle ihre Aufgaben festgelegt.

AK-Mitglieder sind alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer, also auch Grenzgänger, die zum Beispiel aus Frankreich ins Saarland pendeln, um hier zu arbeiten, sowie Auszubildende und Arbeitsuchende.

Die Aufgaben der Arbeitskammer beruhen auf drei Säulen:

- **Beratung**

Wir beraten sowohl unsere Mitglieder als auch Politik und Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte oder andere Arbeitnehmervertreter. Die vielen Themen der individuellen Beratung für Mitglieder beziehen sich in erster Linie auf die Rechtsgebiete Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht. Beratung in Finanzfragen für AK-Mitglieder übernimmt für uns die Verbraucherzentrale des Saarlandes.

- **Bildung**

In unserem Bildungszentrum in Kirkel bieten wir Tages- und Wochenseminare zu diversen Themen aus der Arbeitswelt. Seminare nach dem Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) gehören ebenfalls zum Angebot.

- **Forschung**

Wir fördern arbeitnehmernahe Wissenschaft und Forschung. Dazu vergeben wir unter anderem auch Forschungsaufträge an Arbeitskammer-Einrichtungen und -Beteiligungen.

Das Arbeitsverhältnis

Verordnung über die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege:

Diese Verordnung gilt in der derzeitigen Fassung für die Zeit bis zum 31. Januar 2024. Sie setzt branchenspezifische Mindestarbeitsbedingungen fest, die nicht unterschritten werden dürfen.

Im jeweiligen Arbeitsverhältnis geltende Tarifverträge, wie z.B. im öffentlichen Dienst der TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) bzw. der TVL (für den Bereich der Länder), Haustarifverträge bei größeren Pflegeeinrichtungen wie beispielsweise der Arbeiterwohlfahrt oder die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) im kirchlichen Bereich gelten ergänzend und können – ebenso wie Arbeitsverträge – günstigere Regelungen vorsehen.

Pflegemindestlohn

Am 5. Februar 2022 hat die fünfte Pflegekommission neue Empfehlungen zum Pflegemindestlohn beschlossen. Dabei wurden drei Lohngruppen mit entsprechenden Erhöhungsschritten empfohlen.

- Für Pflegehilfskräfte wird der Mindestlohn ab 01. Mai 2023 auf 13,90 Euro und ab 01. Dezember 2023 auf 14,15 Euro angehoben.
- Für Pflegekräfte mit ein- bzw. zweijähriger Ausbildung steigt der Mindestlohn auf 14,90 Euro ab 01. Mai 2023 und auf 15,25 Euro ab 01. Dezember 2023
- Für Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung erhöht sich der Pflegemindestlohn ab 01. Mai 2023 auf 17,65 Euro und ab 01. Dezember 2023 auf 18,25 Euro.

Er ist nicht zu verwechseln mit dem allgemeinen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

Wer hat einen Anspruch auf den Pflegemindestlohn?

Alle Mitarbeiter von Pflegebetrieben, d.h. von Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen, fallen unter die o.g. Verordnung, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein inländisches oder ausländisches Unternehmen ist.

Auch Leiharbeitnehmern sowie geringfügig Beschäftigten (450-€-Kräfte), die in Pflegebetrieben tätig sind, steht der Pflegemindestlohn zu.

Seit dem 1. Oktober 2015 gilt der Pflegemindestlohn auch für Arbeitnehmer, die in nicht unerheblichem Umfang gemeinsam mit Bewohnern von Pflegeeinrichtungen tagesstrukturierend,

aktivierend oder pflegend tätig sind, z.B. bei der Betreuung von Demenzerkrankten.

Wer hat keinen Anspruch auf den Pflegemindestlohn?

Keine Pflegebetriebe im obigen Sinne sind Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der Behindertenhilfe. Ebenso sind Privathaushalte als Arbeitgeber nicht vom Pflegemindestlohn umfasst, wenn also die pflegebedürftige Person zuhause nicht über eine Pflegeeinrichtung gepflegt wird, sondern durch eine unmittelbar durch den Haushalt beschäftigte Pflegekraft.

Außerdem fallen nicht unter den Anwendungsbereich des Pflegemindestlohnes Arbeitnehmergruppen von Pflegeeinrichtungen, die typischerweise keine pflegerischen Tätigkeiten ausüben, sondern z.B. in der Verwaltung, in der Haustechnik oder in der Küche eines Pflegebetriebes arbeiten. Nicht anspruchsberechtigt sind ferner Praktikanten sowie Auszubildende und Pflegeschüler.

Pflegemindestlohn für Wegezeiten

Der Pflegemindestlohn gilt auch für die branchentypischen Wegezeiten, d.h. die erforderlichen Fahrten zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen sowie gegebenenfalls zwischen diesen und den Geschäftsräumen des Pflegebetriebes.

Pflegemindestlohn für Bereitschaftsdienste

Zeiten des Bereitschaftsdienstes sind unter den in der o.g. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) genannten Voraussetzungen mit dem Pflegemindestlohn zu vergüten. Nicht erfasst von der Verordnung werden dagegen Zeiten der Rufbereitschaft.

Zuschläge

Gesetzlich ist ein Anspruch auf einen Lohnzuschlag in angemessener Höhe lediglich für Nachtarbeit geregelt. Im Anwendungsbereich eines Tarifvertrages oder durch Arbeitsvertrag ist jedoch häufig auch für weitere Fälle ein Zuschlag vorgesehen, beispielsweise für Sonn- und Feiertagsarbeit.

Fälligkeit des Pflegemindestlohnes

Die Fälligkeit des Lohnes ergibt sich in der Regel aus dem Ar-

beits- oder Tarifvertrag. Spätestens jedoch ist der Pflegemindestlohn am 15. des Folgemonats auszuführen.

Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Pflegemindestlohnes:

Nach der Verordnung über die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege verfällt der Anspruch auf den Pflegemindestlohn, wenn er nicht innerhalb von 12 Monaten nach seiner Fälligkeit schriftlich geltend gemacht wird.

Wenn das Arbeitsverhältnis endet

Die Kündigung und ihre Fristen

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer für eine vereinbarte Probezeit von längstens sechs Monaten beträgt zwei Wochen. Danach greift die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats bzw. für den Arbeitgeber mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses eine gesetzlich gestaffelte längere Kündigungsfrist. Allerdings können aufgrund Ihrer arbeitsvertraglichen sowie tariflichen Bestimmungen andere, insbesondere auch längere oder kürzere Kündigungsfristen gelten. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.

Achten Sie darauf, dass Sie bei Eigenkündigung den Zugang des Kündigungsschreibens beim Arbeitgeber im Streitfall nachweisen können (zum Beispiel durch Zeugen, Empfangsbestätigung des Arbeitgebers oder Einschreiben). Formulieren Sie in dem 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. In einem solchen Fall können Sie das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist oder mit sofortiger Wirkung kündigen. Und zwar, 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. Es kann eine vorherige Abmahnung gegenüber dem Arbeitgeber erforderlich sein. Diese Kündigung muss innerhalb einer Frist

von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes schriftlich erklärt werden. Ebenso ist es, wenn Ihnen gegenüber eine fristlose Kündigung ausgesprochen wird.

Kündigungsschutz und Geltendmachung

Während die vorstehend genannten Kündigungsfristen in sämtlichen Arbeitsverhältnissen zu beachten sind, haben Kündigungsschutz, d.h. Anspruch auf eine begründete, sozial gerechtfertigte Kündigung, nur Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind und deren Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt (bei Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 31. Dezember 2003 mehr als zehn Arbeitnehmer).

Hierbei zählen Auszubildende nicht mit. Teilzeitkräfte werden bei einer Wochenarbeitszeit bis zu 20 Stunden mit 1/2 und bis zu 30 Stunden mit 3/4 berücksichtigt.

Hält ein gekündigter Arbeitnehmer die Kündigung für ungerechtfertigt, hat er die Möglichkeit, innerhalb von drei Wochen ab Kündigungszugang eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Sie enden durch Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf oder mit Zweckerreichung nach zweiwöchiger schriftlicher Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Während der Vertragslaufzeit sind befristete Verträge ordentlich nur dann kündbar, wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde.

Aufhebungsvertrag

Ein flexibles Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis ist durch die Möglichkeit eines einvernehmlichen schriftlichen Aufhebungsvertrages gegeben.



Tipp: Einzelheiten zum Thema Kündigung sind dem AK-Faltblatt „Kündigungsfristen und Kündigungsschutz“

oder der AK-Broschüre „Arbeitsrecht für jeden“ zu entnehmen. Antworten zum Thema Kündigung finden Sie auch auf der AK-Homepage.



Arbeitszeit in der Pflegebranche

Wie viele Stunden muss ich als Arbeitnehmer leisten?

Die Dauer der vom Arbeitnehmer pro Tag oder pro Woche zu leistenden Arbeit ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag, einem einschlägigen Tarifvertrag oder den Arbeitsvertragsrichtlinien im kirchlichen Bereich.

Höchstgrenzen der Arbeitszeit sind, genau wie Mindest-Ruhezeiten und Mindest-Ruhepausen, durch das Arbeitszeitgesetz verbindlich festgelegt und vom Arbeitgeber zu beachten (grundsätzlich acht Stunden pro Werktag, zehn Stunden nur, wenn innerhalb von sechs Monaten durchschnittlich acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden; siehe dazu auch das Infofaltblatt der Arbeitskammer „Arbeitszeitgesetz“). Nur in Notfällen (wie bei einer Naturkatastrophe) und außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind oder bei Vorliegen einer behördlichen Bewilligung kann ein über zehn Stunden hinausgehender Arbeitseinsatz erforderlich werden (Paragrafen 14, 15 Arbeitszeitgesetz). Krankheitsbedingter Personalbedarf oder personelle Unterbesetzung aus anderen Gründen sind in der Regel kein solcher Notfall. In Fällen, in denen während des Arbeitstages längere Phasen reiner Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst – also ohne aktive Arbeitsleistung – vorkommen, können in Tarifverträgen oder darauf basierenden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen längere tägliche Arbeitszeiten vereinbart werden.

Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, seinen Arbeitnehmern spätestens nach einer Arbeitszeit von sechs Stunden eine im Voraus feststehende Pause zu geben, die Arbeitnehmer sind wiederum verpflichtet, die Pause zu machen. Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit und müssen daher auch nicht vergütet werden. Zur Pause gehört, dass die Dauer der Arbeitsunterbrechung im Voraus festliegt. Der Arbeitnehmer kann frei darüber entscheiden, wie er diese Zeit verbringen will. Nach Ansicht der Rechtsprechung (zum Beispiel Urteil des Arbeitsgerichts Hamm, Az.: 3 Ca 1634/11) darf ein Arbeitgeber, der Pausenzeiten nicht ordnungsgemäß festgelegt und dafür gesorgt hat, dass diese tatsächlich genommen werden können, nicht pauschal eine bestimmte Pausenzeit nachträglich von der Arbeitszeit abziehen. Wenn die Pausenzeiten jedoch im Voraus geregelt sind und der Arbeitnehmer auch in

der Lage ist, die Pausen zu nehmen, zählen diese nicht zur Arbeitszeit. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einhaltung der Pausen zu überwachen. Verstöße des Arbeitgebers können als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeldern geahndet werden. In besonders gravierenden und vorsätzlich begangenen Fällen können die Verstöße als Straftaten verfolgt werden.

Überstunden müssen – abgesehen von sehr seltenen, nicht vorhersehbaren Notsituationen wie Überschwemmung oder Brand – nur geleistet werden, wenn eine solche Pflicht arbeitsvertraglich vereinbart wurde oder sich diese aus den für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertragsrichtlinien ergibt. Überstunden liegen nur dann vor, wenn sie der Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet hat oder wenn er sie zumindest stillschweigend geduldet hat. In jedem Fall muss er wissen und damit einverstanden sein, dass der Arbeitnehmer Überstunden macht. Überstunden sollten dokumentiert werden, da die Rechtsprechung sehr hohe Anforderungen im Rahmen der Beweislast stellt.

Arbeitszeitkonten und Obergrenze

Nach der Verordnung über die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege (PflegeArbbV) können, wenn einzel- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen über das Führen eines Arbeitszeitkontos getroffen wurden, bis zu 225 Arbeitsstunden, die nach Inkrafttreten der Verordnung angefallen sind, in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden. Diese Obergrenze gilt nicht für Wertguthaben nach Altersteilzeitgesetz, nach Paragraphen 7b und 7e des Vierten Sozialgesetzbuchs oder einer vergleichbaren ausländischen Regelung.

Die Obergrenze von 225 Arbeitsstunden gilt ferner nicht, wenn der Ausgleich der über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden zum Ende eines Ausgleichszeitraums mit einer Länge von höchstens 16 Monaten in der Arbeitszeitkontenvereinbarung vereinbart ist. Der Anspruch auf Vergütung von Arbeitsstunden, die in ein Arbeitszeitkonto eingestellt wurden und nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums ausgeglichen wurden, wird mit Ablauf des für diese Arbeitsstunden geltenden Ausgleichszeitraums fällig.

Was gehört zur Arbeitszeit?

Neben der reinen Arbeitszeit, in der Beschäftigte ihre Pflege-tätigkeit ausüben, gehören zur Arbeitszeit insbesondere:

- **Wegezeiten:** Der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück ist grundsätzlich keine Arbeitszeit. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 10. September 2015, (Aktenzeichen C-266/14) allerdings entschieden, dass für Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort die Fahrt zwischen ihrem Wohnort und dem ersten sowie dem letzten Kunden zur Arbeitszeit gehört. Ebenso gehören alle weiteren aufgewendeten Zeiten zu außerhalb liegenden Arbeitsstätten (z.B. von Kunde zu Kunde oder zum Sitz des Betriebes) zur vergüteten Arbeitszeit.
- **Umkleidezeit:** Umkleidezeiten stellen Arbeitszeit dar und sind zu vergüten, wenn das Umziehen fremdnützig im Interesse des Arbeitgebers erfolgt. Dies setzt voraus, dass die Dienstkleidung während der Arbeitszeit aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers zu tragen und die private Nutzung ausgeschlossen ist.

Auch die Entgegennahme und Abgabe von arbeitsnotwendigen Betriebsmitteln stellt Arbeitszeit dar, wenn diese Tätigkeiten einem fremden Bedürfnis dienen und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfüllen. Diese umfasst auch die Zeiten für die Herstellung der Einsatzfähigkeit der Arbeitsmittel.

Überstunden

Die Duldung von Überstunden seitens des Arbeitgebers wird juristisch wie eine aktive Anordnung von Überstunden gewertet, wenn der Arbeitgeber weiß und damit einverstanden ist, dass der Arbeitnehmer Überstunden macht.

Die Kenntnis der geleisteten Stunden ergibt sich für den Arbeitgeber beispielsweise aus den entsprechenden Wochenarbeits- und Tourenplänen. Aber auch aus den Abrechnungen gegenüber den Krankenkassen geht hervor, zu welchen Arbeitszeiten die Pflegekräfte Hausbesuche bei den Patienten absolvieren. Schon die Kenntnis über Mehrarbeit seiner Mitarbeiter muss den Arbeitgeber zum Ausgleich veranlassen, auch wenn diese nicht explizit von ihm angeordnet worden sind.

Für die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitszeiten und auch für die Bewilligung von Ausnahmen sind die Aufsichtsbehörden der Länder zuständig. Da Arbeitszeiten mitbestimmungspflichtig sind, kommen hier auch die Betriebs- und Personalräte in eine Kontrollfunktion und können unter Umständen geplante Dienste ablehnen.

Der Dienstplan

An 365 Tagen im Jahr soll die Gesundheits- und Krankenversorgung 24 Stunden am Tag gewährleistet sein. Dazu bedarf es eines ausgeklügelten Schichtplansystems, an das gewisse Anforderungen gestellt werden. Die Veränderung der Arbeitsstruktur in der Pflege durch die hohe Arbeitsverdichtung bringt hohe Belastung in physischer und psychischer Form mit sich. Durch gesunde Arbeitsbedingungen kann gesundheitlichen Gefährdungen vorgebeugt werden.

Dienstpläne regeln aber nicht nur die Besetzung und Versorgung, sie greifen auch in die Lebensführung und Lebensqualität der Beschäftigten ein. Deshalb steht die Planungssicherheit in den Wünschen für ein gesundes Arbeitsumfeld auch sehr weit oben.

Der Dienstplan sollte so weit im Voraus erstellt werden, dass die Beschäftigten ihre freie Zeit gut planen können. Eine Vorausplanung von mindestens 4 Wochen sollte gegeben sein und bietet für die Beschäftigten noch die Möglichkeit zur Klärung einer Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Sollten die Planungszeiträume kürzer sein, wenden Sie sich, falls vorhanden, an ihre betriebliche Interessenvertretung. Diese kontrolliert die Dienstpläne auf Einhaltung der tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen, da die Aufstellung eines Dienstplanes vor Eintritt der Verbindlichkeit mitbestimmungspflichtig ist.

Ist ein Dienstplan einmal erstellt, kann er grundsätzlich nicht einfach bzw. ohne angemessene Ankündigungsfrist ohne Zustimmung der Beschäftigten geändert werden. Auch für Dienstplanänderungen gilt eine Mitbestimmungspflicht. Sollte keine konkrete Notlage eingetreten sein, ist der Dienstplan verbindlich und das Frei ein Frei.

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

Ein Rückruf aus dem Urlaub oder dem freien Wochenende etc. 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 zuhause verbringen. Es besteht ebenfalls

keine Pflicht für Sie, im Urlaub oder der arbeitsfreien Zeit Telefonate, SMS oder E-Mails vom Arbeitgeber anzunehmen beziehungsweise einzusehen oder zu beantworten.

Die Frage, 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.

Eine Ausnahme gibt es jedoch:

In Extremfällen und bei Katastrophen wie Not- und Erhaltungsarbeiten ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme aus dem Urlaub/der Freizeit verpflichtet.

Was ist Rufbereitschaft und was ist der Unterschied zum Bereitschaftsdienst?

Bei der Rufbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bereithalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Während der Rufbereitschaft kann der Arbeitnehmer – im Gegensatz zum Bereitschaftsdienst – seinen Aufenthaltsort selbst wählen. Er muss aber gewährleisten, dass er die Arbeitsstelle innerhalb einer Zeitspanne erreichen kann, die den Einsatz nicht gefährdet. Der Abruf erfolgt heute in der Regel per Mobiltelefon. Im Sinne des Arbeitsschutzes ist die Rufbereitschaft keine Arbeitszeit, sondern Ruhezeit. Allerdings ist die Rufbereitschaft zu vergüten (wenn auch nicht mit dem Pflegemindestlohn), da sie eine Beeinträchtigung der Freizeit darstellt. Bei der Rufbereitschaft zählt auch die „Wegezeit“ zur Arbeitszeit. Bereitschaftsdienste im Sinne der einschlägigen Verordnung leisten Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt.

Mindestruhezeit

Die während der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitsaufwände sind auf die werktägliche Arbeitszeit anzurechnen. Unterbrechungen der elfstündigen Mindestruhezeit durch die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft um weniger als die Hälfte können zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Be-

trägt 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.

Das Arbeitszeitgesetz und andere Gesetze finden Sie auf dem Portal „juris“ des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz (www.gesetze-im-internet.de oder www.juris.de).

Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt vier Wochen im Jahr, unabhängig davon, ob es sich um ein Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnis handelt. Aus einem Arbeits- oder Tarifvertrag kann sich ein höherer Urlaubsanspruch ergeben. Außerdem stehen Jugendlichen sowie schwerbehinderten Arbeitnehmern mehr Urlaubstage zu.



Tipp: Einzelheiten zum Thema Urlaub sind dem AK-Infoblatt „Urlaub“ zu entnehmen. Antworten zum Thema Urlaub finden Sie auch auf der AK-Homepage.



Steht mir eigentlich Bildungsurlaub zu?

Bildungsurlaub, also ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes, steht unter den Voraussetzungen des Saarländischen Weiterbildungsförderungsgesetzes (SWFG) neben anderen Personengruppen allen Arbeitnehmern und Auszubildenden, deren Arbeitsstätte im Saarland liegt, zu, egal ob sie in Voll- oder Teilzeit oder in einem Minijob arbeiten. Das saarländische Weiterbildungsrecht besteht aus zwei Gesetzen: dem Saarländischen Weiterbildungsförderungsgesetz (SWFG) vom 19. März 2010 und dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz (SBFG) vom 20. April 2016. Zum SWFG gibt es drei Verordnungen: die AnerkennungsVO, die BewertungskriterienVO und die StellenschlüsselVO.



Tipp: Antworten zum Thema „Bildungsfreistellung“ finden Sie auf der AK-Homepage. Die vielfältigen Bildungsangebote der AK finden sie in unserem „Bildungskurier“ oder unter www.arbeitskammer.de/bildungskurier oder www.bildungszentrum-kirkel.de/seminare.



Nebenjob und Minijob

Darf ich eine Nebentätigkeit aufnehmen?

Vom Prinzip her ist die Aufnahme eines Nebenjobs möglich, allerdings kommt es jeweils auf die einschlägigen arbeitsvertraglichen Regelungen, insbesondere im Arbeits- und Tarifvertrag mit dem „ersten“ Arbeitgeber an.

Das Recht zur Ausübung eines Nebenjobs ist eingeschränkt durch gesetzliche Regelungen bezüglich des zeitlichen Umfangs der gesetzlichen Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit und Ruhezeit. Die Nebentätigkeit darf aber auch nicht in Konkurrenz zum Leistungsangebot des „Hauptarbeitgebers“ stehen. Bei zwei unterschiedlichen ambulanten Pflegediensten im selben Stadtgebiet zu arbeiten wird deshalb eher nicht möglich sein, da dies dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers entgegensteht. Aber auch eine Beschäftigungsaufnahme im Urlaub und bei Arbeitsunfähigkeit ist nicht möglich, da hier dem Urlaubszweck (Erholung) widersprochen beziehungsweise die Genesung verzögert wird.

Minijob

Auch hier gelten die entsprechenden Arbeitsgesetze, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingehalten werden müssen.



Tipp: Einzelheiten zum Thema Minijob sind dem AK-Info-Faltblatt „Minijob und Gleitzonenjob“ zu entnehmen.

Antworten zum Thema Minijob finden Sie auch auf der AK-Homepage.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Pflege

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 Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat/Personalrat) hat im Arbeitsschutz weitreichende Mitbestimmungsrechte. Die Entscheidung, was konkret zu tun ist, muss

der Arbeitgeber anhand der Gefährdungsbeurteilung treffen. Nur wenn er die Gesundheitsgefährdungen an den Arbeitsplätzen in seinem Betrieb kennt, kann er die geeigneten, passgenauen Schutzmaßnahmen ergreifen.

Gefährdungen und Belastungen in der Pflege

Kranken- und Altenpflegekräfte sind bei ihrer beruflichen Tätigkeit zahlreichen Gefährdungen ausgesetzt. Zum Beispiel:

- Infektionsgefährdung,
- Hautgefährdung,
- Physische Belastung des Muskel-Skelett-Systems,
- Gesundheitsgefährdung durch anhaltend negative psychische Belastungsfaktoren,
- Gefährdung durch Gefahrstoffe



Tipp: Einzelheiten zum Thema *Gefährdungen und Belastungen in der Pflege* sind dem AK-Info-Faltblatt

„Gesund pflegen“ zu entnehmen. Antworten zum Thema *Gefährdungen und Belastungen in der Pflege* finden Sie auch auf der AK-Homepage.



Persönliche Schutzausrüstung – PSA

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung eine Gefährdung durch z. B. Biostoffe (Krankheitserreger), so muss der Arbeitgeber PSA zur Verfügung stellen. Die jeweilige PSA muss sorgfältig ausgewählt, hygienisch einwandfrei und intakt sein, damit sie gegenüber den Gefährdungen wirksam schützen.

Unter PSA fallen Schutzhandschuhe, Schutzbrillen, Visiere und spezielle Schutzkleidung z. B. zum Schutz vor Röntgenstrahlen oder erhöhter Infektionsgefährdung.

Arbeitskleidung

Möchte der Arbeitgeber im Rahmen der Vereinheitlichung des Gesamtbildes eine Dienstbekleidung einführen, hat der Betriebs- oder Personalrat, sofern vorhanden, ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (§87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsg, §75 BundespersonalvertretungsG Abs. 3, Nr. 15). Für andere betriebliche Interessenvertretungen können gesonderte Regeln zutreffen.

Ist kein Betriebs- oder Personalrat vorhanden, kann der Arbeitgeber unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte entscheiden, ob er Dienstkleidung einführen möchte oder nicht.

Ist vom Arbeitgeber eine einheitliche Arbeitskleidung festgelegt, die anstelle anderer Bekleidung zu tragen ist, gilt in der Regel folgendes: Die Arbeitskleidung wird vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Der Arbeitgeber kommt für Anschaffung, Reparatur, Reinigung und Ersatz auf.

Hinweis: Arbeitskleidung kann kontaminiert sein und sollte daher im Betrieb verbleiben. So schützen Sie auch Ihre Familienangehörigen.

Hat sich ein Arbeitnehmer vertraglich zu einer Kostenbeteiligung verpflichtet, ist er daran nur gebunden, wenn sein Gehalt und die aufzubringenden Kosten für die Arbeitskleidung nicht in einem Missverhältnis zueinander stehen und wenn der Arbeitnehmer die Kleidung auch privat nutzen sowie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses behalten darf.

Die Dienstbekleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers und muss nach Ende des Dienstverhältnisses an diesen zurückgegeben werden.



Tipp: Einzelheiten zum Thema sind dem AK-Info-Faltblatt „Gesund pflegen“ zu entnehmen, das Sie auch unter www.arbeitskammer.de/inf-faltblaetter finden.

Weitergehende Informationen gibt es auch bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (www.bgw-online.de) oder unter www.arbeitskammer.de/pflege, auf den Seiten der Unfallkasse Saarland (www.uk.s.de)



Was kann ich tun, um physisch und psychisch gesund zu bleiben?

Wer die verschiedenen Formen von Stress gezielt abbaut, für Puffer im Alltag sorgt und sich körperlich fit hält, kann auch lernen, bei Stresssituationen einen besseren Überblick zu behalten. So kann man negativen Stress vermeiden und Beschwerden verringern. Programme und Maßnahmen, die nichts an den betrieblichen Bedingungen ändern, sondern nur auf die individuelle Ebene zielen, reichen jedoch letztlich nicht aus. Sie stärken zwar die individuellen Ressourcen durch Stressbewältigungsstrategien oder Zeitmanagement, entlasten

aber eher kurz- und mittelfristig und helfen alleine auf Dauer meistens nicht.

Gesundheitsschädigende Belastungsfaktoren erkennen und gegensteuern

Es geht nicht darum, Belastungen völlig zu vermeiden, denn sie fordern auf, aktiv zu werden und die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Und auch der Betrieb kann „lernen“, gesundheitsschädliche Belastungsfaktoren zu erkennen und sie zum Anlass nehmen, die Arbeitsbedingungen besser zu gestalten. Die gesundheitsförderliche Maßnahmen im Betrieb können zum Ausgleich beruflicher Beanspruchung beitragen. Der Arbeitgeber kann zusätzlich zum Arbeitsschutz – zu dem er verpflichtet ist – Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbieten oder unterstützen beziehungsweise private Aktivitäten der Pflegenden zur Gesunderhaltung finanziell fördern.

Dazu zählen beispielsweise

- Trainings zur Förderung von Führungskompetenzen (zur Verbesserung der betrieblichen Kultur und der Förderung eines achtsamen Umgang miteinander)
- Supervision, Fortbildungen, psychologische Beratung oder Seelsorge für Beschäftigte in der Pflege, wie mit Krisen und Leid umgegangen werden muss

Sie selbst können sich für Ihre Gesundheit stark machen: Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf die Einführung von gesunderhaltenden Aktionen am Arbeitsplatz oder eine finanzielle Förderung entsprechender Aktivitäten in der Freizeit an. Oder wenden Sie sich an Ihre Interessensvertretung, die Sie in Ihrem Anliegen unterstützen sollte.



Tipp: Weitergehende Informationen finden Sie auch beim Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (www.saarland.de/luua) und auf der Seite des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit (www.arbeitsschutz.saarland.de)

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen arbeitsbedingte Erkrankungen und Schäden frühzeitig erkannt und verhütet werden. Sie ergänzt die technischen und organisatorischen Maßnahmen auf Arbeitgeberseite. Basis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gefährdungsbeurteilung (Arbeits-

schutz). Bei der Vorsorge handelt es sich zunächst um ein Beratungsgespräch, in dem gesundheitliche Risiken erläutert und Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt werden und nicht um eine Eignungsuntersuchung. Körperliche oder klinische Untersuchungen werden nur durchgeführt, wenn sie zur individuellen Abklärung erforderlich sind und wenn Sie zustimmen.

Pflichtvorsorge

Sie sind zur Teilnahme an einer entsprechenden Vorsorge verpflichtet, wenn Sie bei der Arbeit gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt sind. Das kann beispielsweise Infektionsgefährdung durch regelmäßigen Kontakt mit Hepatitis-infizierten Patienten sein, oder Hautbelastung durch Feuchtarbeit, wenn Sie in Feuchträumen oder mit flüssigkeitsdichten Handschuhen arbeiten.

Angebotsvorsorge

Sie muss den Beschäftigten bei bestimmten gefährdenden Tätigkeiten angeboten werden, um beispielsweise abzuklären, ob der Muskel-Skelettsystem (Rückenprobleme) belastet ist und wie dem wirksam begegnet werden kann. Sie können selbst über eine Teilnahme entscheiden.

Wunschvorsorge

Diese muss Ihnen auf Ihren Wunsch angeboten werden, wenn bei Ihrer Arbeit ein gesundheitlicher Schaden nicht ausgeschlossen werden kann.

Impfungen

Wenn die Arbeit mit einem – im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung – erhöhten Infektionsrisiko verbunden ist, muss der Betriebsarzt der Pflegekraft ein Impfangebot machen. Eine Impfpflicht besteht nicht. Letztendlich dienen aber alle, auch die freiwilligen Angebote der arbeitsmedizinischen Vorsorge, dazu, Ihnen bei Ihrer besonders belastenden Arbeit mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und Sie beim Gesundbleiben zu unterstützen. Kosten und Dokumentationspflicht der arbeitsmedizinischen Vorsorge einschließlich Impfungen liegen beim Arbeitgeber.

Regularien der Arbeitsmedizin

Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden. Ansonsten lassen Sie sich die Zeit dafür auf die

Arbeitszeit anrechnen. Sie darf nur von Ärzten mit der Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder Betriebsmedizin durchgeführt werden. Auch für Betriebsärzte besteht Schweigepflicht: Ihr Arbeitgeber erfährt lediglich, dass die Vorsorge stattgefunden hat und den nächsten Termin. Wir empfehlen eine Schweigepflichtentbindung nicht zu unterschreiben! Wenn sich zeigt, dass Maßnahmen des Arbeitsschutzes ergriffen werden müssen, ist der Betriebsarzt verpflichtet, diese zu veranlassen. 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. Sie können eine Vorsorgebescheinigung erhalten, möglicherweise sind dort betriebsärztliche Empfehlungen für Sie festgehalten. Bitte bewahren Sie die Vorsorgebescheinigung auf – sie kann als Nachweis bei der Anerkennung einer Berufskrankheit dienen.

Prävention vor Gesundheitsbeeinträchtigung

Das Arbeitsschutzgesetz ist präventiv ausgerichtet: „Gefährdung“ bedeutet mehr als Unfallverhütung; es geht darum, mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfallrisiken von vornherein zu vermeiden. Technische und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang, denn es gilt der Grundsatz, an der Quelle gesundheitlicher Risiken anzusetzen, um Gefährdungen gar nicht erst entstehen zu lassen oder um sie zu verringern. Dazu gehören unter anderem die Voraussetzungen für ergonomisches Arbeiten wie etwa rückengerechter Transfer von Patienten (z.B. durch kleine Hilfsmittel und Patientenlifter), aber auch die Gestaltung von Arbeitszeit und Pausen oder der Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten.

Die Beschäftigten selbst sind ebenfalls aufgefordert, in Fragen der Prävention tätig zu werden. So müssen sie darauf achten, dass ihre persönliche Ausrüstung den geltenden Richtlinien Rechnung trägt. Hier ist vor allem an das geeignete Schuhwerk (geschlossen mit Riemchen) und an das Tragen von Persönlicher Schutzausrüstung zu denken. PSA ist eine personenbezogene Maßnahme und kommt 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 ist jede Pflegekraft verpflichtend zuständig. Der Arbeitgeber hat unabhängig, fachkundige Unterstützung bei der innerbe-

trieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der zugehörigen Vorschriften zu bestellen. Betriebsärztin oder -arzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit arbeiten auch mit dem Betriebs- oder Personalrat zusammen.

Ambulante Pflegekräfte

Der Privathaushalt als Arbeitsort, in dem die Arbeit der ambulanten Pflege überwiegend stattfindet, fällt nicht unter das Arbeitsschutzgesetz. Verschiedene Gegebenheiten erschweren die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen. Die betrieblichen Arbeitsschutzexperten haben keinen Zugang zu Privatwohnungen und können die Arbeitsbedingungen im häuslichen Umfeld nicht unmittelbar überwachen. Gleichwohl gilt der Grundsatz des Arbeitsschutzgesetzes. Schutzmaßnahmen sollten bereits bei der Pflegeanamnese und beim Pflegevertrag berücksichtigt werden, damit beispielsweise rückengerechtes Arbeiten durch ein höhenverstellbares Pflegebett sowie weitere geeignete Hilfsmittel ermöglicht wird. Belastende und gefährliche Situationen bei der Arbeit sollten auch zum Thema von Teambesprechungen gemacht werden, um gemeinsam gute Lösungen zu entwickeln.

Versicherungsschutz bei Unfällen und Berufskrankheiten

Beschäftigte sind über die Arbeitgeber bei Arbeits- und Unfällen auf dem Weg von und zur Arbeit sowie bei einer Berufskrankheit gesetzlich versichert. Unfallversicherungsträger im Gesundheitswesen sind entweder die Unfallkasse Saarland (UKS) oder die Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW).

Jeder Betrieb muss organisiert sein, wie die Anzeige von Arbeits- und Wegeunfällen von statten geht. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und im Falle einer Berufskrankheit bei Ihrer betrieblichen Stell.



Tipp: Näheres zum Thema *Berufskrankheit* finden im AK-Faltblatt „Berufskrankheiten“. Die aktuelle Liste der *Berufskrankheiten* finden Sie auf den Seiten der *Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – DGUV* (www.dguv.de).



Mutterschutz

Muss ich sagen, dass ich schwanger bin?

Laut dem Mutterschutzgesetz (MutterschutzG) sollen Sie dem Arbeitgeber sagen, dass Sie schwanger sind, Sie müssen es aber nicht. Auch in einem Vorstellungsgespräch sind Sie nicht verpflichtet, den potenziellen Arbeitgeber darüber zu informieren. Allerdings gelten während Schwangerschaft und Stillzeit besondere Schutzregelungen. Diese können nur umgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber informiert ist.

Sobald dem Arbeitgeber die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin bekannt ist, hat er die Pflicht, die Aufsichtsbehörde zu informieren und eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes erstellen zu lassen.

Das Stillen ist bezahlte Arbeitszeit, es muss weder vor- noch nachgearbeitet werden und die dafür aufgewendete Zeit darf auch nicht von den Arbeitspausen abgezogen werden.

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.



Tipp: Einzelheiten zum Thema Schwangerschaft und Mutterschutz finden Sie in den AK-Info-Faltblättern „Ihr Baby kommt, was tun?“ sowie in der AK-Broschüre

„Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit“. Antworten zum Thema finden Sie auch auf der AK-Homepage. Detaillierte Informationen zu Schutzmaßnahmen bietet auch die BGW (www.bgw-online.de).



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 Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit haben Sie sechs volle Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, wenn Sie länger als vier Wochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind. Im Anschluss daran zahlt bei ge-

gesetzlich Krankenversicherten die Krankenkasse 72 Wochen lang Krankengeld. Kirchliche und öffentliche Träger zahlen in der Regel einen Krankengeldzuschuss.

Krankengeld wird nur auf Antrag ausgezahlt. 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 Arbeitskammer des Saarlandes, die zu dieser und vielen anderen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen umfassende Beratungen anbietet.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten (nicht Kalenderjahr) ununterbrochen oder wiederholt insgesamt länger als sechs Wochen erkrankt, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Bei diesem Gespräch 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. Dies kann etwa durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Veränderung der Arbeitszeit geschehen.

Des Weiteren besteht nach längerer Krankheit die Möglichkeit, den Wiedereinstieg in die Arbeit nach verschiedenen Modellen wie z. B. dem sogenannten Hamburger Modell von beteiligten Sozialversicherungen wie Krankenkassen, Rentenversicherung und Agentur für Arbeit gestalten zu lassen. Diese Form der Wiedereingliederung sieht eine stufenweise Anhebung der Arbeitsstunden bis zur festgelegten Arbeitszeit vor. In dieser Zeit entsteht kein Anspruch auf ein Arbeitsentgelt. Vielmehr zahlt gegebenenfalls der jeweilige Sozialversicherungsträger auf Antrag eine Lohnersatzleistung.

Sie als Arbeitnehmer bestimmen allerdings selbst darüber, ob das Instrument BEM für Sie infrage kommt. Die Teilnahme ist immer freiwillig. Eine Ablehnung Ihrerseits darf keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen. Der Arbeitgeber hat kein Recht, die Diagnose Ihrer Erkrankung zu erfahren.



Tipp: Einzelheiten zum Thema „Krank im Arbeitsverhältnis“ und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind den gleichnamigen AK-Info-Faltblatt zu entnehmen. Antworten zum Thema finden Sie auch auf der AK-Homepage.



Fragen der Haftung

Pflegemaßnahmen, Dienstfahrzeug und Fahrlässigkeit

Bei fehlerhafter Durchführung oder Unterlassen einer notwendigen Pflegemaßnahme oder bei einem Unfall mit dem Dienstfahrzeug gelten die allgemeinen Grundsätze zur Haftung im Arbeitsverhältnis. Im Falle des Schadenseintrittes aufgrund einer betrieblich veranlassten Tätigkeit richtet sich die Haftung des Arbeitnehmers nach dem Grad des Verschuldens:

Leichte Fahrlässigkeit schließt eine Haftung des Arbeitnehmers aus. Sie ist gegeben, wenn nur ein geringes Verschulden vorwerfbar ist, z. B. bei einem Fehlverhalten unter starkem Druck in einer Notsituation, wenn für planvolle Überlegungen keine Zeit mehr bleibt.

Normale Fahrlässigkeit führt zu einer Aufteilung des Schadens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls; regelmäßig wird maximal die Hälfte des Schadens zu tragen sein. Allerdings wird ein eventuelles Mitverschulden des Arbeitgebers zu einer Minderung der Schadensersatzpflicht führen. Wenn zumutbare Maßnahmen, die den Schadenseintritt verhindert oder die Höhe des Schadens begrenzt hätten, unterblieben sind, ist hierfür der Arbeitnehmer nicht verantwortlich zu machen. Darüber hinaus wird bei der Quotierung auch das Verhältnis des Einkommens des Arbeitnehmers zur Schadenshöhe berücksichtigt. Insbesondere in Fällen, in denen ein Pflegefehler auf mangelhafter Organisation beruht (z.B. personelle Unterbesetzung, ungenügende Wartung medizinischer Geräte, unzureichende Schulung des Personals) oder bei Überlassung eines nicht verkehrssicheren Fahrzeugs ist ein Mitverschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen, so dass dieser mit haftet und sich die Haftung des Arbeitnehmers mildert, unter Umständen sogar ganz entfällt. Bei einem Dienstfahrzeug schließt der Arbeitgeber normalerweise eine Vollkaskoversicherung ab. Aber auch wenn dies nicht geschehen ist, werden Arbeitnehmer

beim Fahren eines Dienstwagens und bei der Verwicklung in einen Unfall so behandelt, als seien sie Vollkasko versichert. Deshalb wird bei Unfällen maximal bis in Höhe der entsprechenden Selbstbeteiligung gehaftet.

Auch ein privat genutzter Dienstwagen wird grundsätzlich vom Arbeitgeber versichert. Die private Nutzung stellt einen geldwerten Vorteil dar, der versteuert werden muss. Die private Nutzung ist mindestens für alle Zeiten zu gewähren, in denen der Arbeitgeber Entgeltzahlung leisten muss, auch wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt, beispielsweise in Zeiten von Mutterschutz, Urlaub und Entgeltfortzahlung von längstens 6 Wochen bei Krankheit.

Grobe Fahrlässigkeit führt normalerweise zur uneingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers, Vorsatz immer. Von grober Fahrlässigkeit spricht man, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt, die in der gegebenen Situation „jeder“ hätte befolgen müssen, in ungewöhnlich hohem Maße vernachlässigt wurde; es muss außerdem auch eine subjektiv unentschuldbare Fehlleistung vorliegen. Aber auch bei grober Fahrlässigkeit wird ein Mitverschulden des Arbeitgebers berücksichtigt.

Überlastungsanzeige zum Selbstschutz

Wenn aufgrund von Zeit- und/oder Personalmangel oder anderen Umständen eine ordnungsgemäße Pflegedurchführung nicht möglich ist, ist dies dem Arbeitgeber insbesondere aus Schutz vor arbeits- oder zivilrechtlichen Konsequenzen, zur eigenen „Entlastung“ und zum Schutz der betroffenen Patienten und des Unternehmens anzuzeigen. Der Arbeitnehmer hat auf mögliche Gefährdungen hinzuweisen. Eine Überlastungsanzeige, möglichst schriftlich und in Kopie an die Interessenvertretung, ist dem Arbeitgeber – am besten nachweisbar – zu übergeben. Besondere Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden. Die Überlastungsanzeige ist als Hinweis auf zukünftige Gefahren zu verstehen, nicht auf Vorkommnisse durch Personalmangel oder anderes in der Vergangenheit. Hier empfiehlt es sich, Zeugen zeichnend hinzuzuziehen. Wichtig im Rahmen von Haftungsfragen ist auch die ordnungsgemäße Dokumentation jeder erbrachten Leistung in der Pflege.

Pflegedokumentation

Laut dem Medizinischen Dienst (MD) der Krankenkassen dient die Pflegedokumentation unter anderem zum „Nachweis der

professionellen, systematischen, aktualisierten und auf den Pflegebedürftigen bezogenen individuellen Pflege“. Dokumentieren heißt aber auch schriftlich festhalten und unterzeichnen. Dazu gehört jede Handlung – bezogen auf den ganzheitlichen Pflegeprozess von Pflegehandlung bis Diagnostik.

Durch die schriftliche Dokumentation soll folgendes erreicht werden:

- Sicherung der Pflegequalität
- Therapiesicherung
- Sicherung der Informationsweitergabe
- Beweissicherung

Letztere ist ein wichtiger Punkt im Berufsalltag einer Pflegekraft, denn die Dokumentation als Beweissicherung stellt einen haftungsrechtlichen Selbstschutz für die Pflegekraft dar. Das Nichtdokumentieren, Unvollständigkeit oder Unsachlichkeit führen hier zu einer Beweislastumkehr und macht die Pflegekraft angreifbar. In Verbindung mit einer Überlastungsanzeige und einer vollständigen, korrekten, sachlichen und sorgfältigen Dokumentation ist eine Pflegekraft sehr gut abgesichert.



Tipp: Weitere Informationen hierzu finden Sie im AK-Info-Faltblatt der Arbeitskammer „Haftungsrechtliche Fragen im Arbeitsverhältnis“.



Weisungsrecht

Was kann mir der Arbeitgeber auftragen und was nicht?

Das Weisungs- oder Direktionsrecht umfasst das Recht des Arbeitgebers, die Arbeitspflicht der Arbeitnehmer durch einseitige Weisungen näher auszugestalten. Dies betrifft Zeit, Ort, Inhalt und Art und Weise der zu leistenden Arbeit, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag, durch eine Betriebsvereinbarung oder durch gesetzliche Bestimmungen klar festgelegt sind.

Das Weisungsrecht gilt also nicht unbegrenzt, sondern unterliegt vielfältigen Beschränkungen und darf vom Arbeitgeber nur nach billigem Ermessen (so §106 Gewerbeordnung) ausgeübt werden.

Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeiten sowie die Einsatzorte und die Art der dort vorzunehmenden Tätigkeiten zwar grundsätzlich im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen einseitig bestimmen, jedoch nicht willkürlich, sondern nur unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits. So muss insbesondere auf familiäre Belastungen angemessen Rücksicht genommen werden, wenn z.B. eine normalerweise vormittags arbeitende Mutter von schulpflichtigen Kindern zukünftig nachmittags eingesetzt werden soll.

Auch geht das Weisungsrecht des Arbeitgebers keinesfalls so weit, Mitarbeiter mit Tätigkeiten zu beauftragen, für die sie nicht ausreichend ausgebildet sind. Somit darf z.B. eine Pflegehelferin im Gegensatz zu einer ausgebildeten Pflegefachkraft nicht angewiesen werden, Patienten Spritzen zu verabreichen.

Tattoos, Piercings, Nägel und Schmuck

Was die Einflussnahme des Arbeitgebers auf das Tragen von Schmuck, Piercings, Tattoos oder langen Fingernägeln am Arbeitsplatz betrifft, kann nicht ein bestimmter Geschmack einseitig ohne weiteres verordnet werden, sondern es ist im Bereich der Pflege vor allem auf die Einhaltung einschlägiger Richtlinien, z.B. zu Hygiene und Sicherheit abzustellen. So versteht es sich von selbst, dass Schmuck oder ähnliches weder zu einer Selbstgefährdung der Pflegenden noch zu einer Gefahr beim Patienten führen darf, indem z.B. das Risiko der Besiedelung mit Krankheitserregern durch das Tragen von Ringen oder Armbanduhren erhöht wird. Hierzu gibt es für die meisten Arbeitsbereiche hygienerelevante und arbeitsschutzrechtliche Vorschriften.

Aufstiegschancen und Qualifizierung

Pflegeassistenzausbildung

Im Saarland bietet die generalistische Pflegeassistenz die Möglichkeit, für Hauptschülerinnen und Hauptschüler, die nicht die Voraussetzungen für die Pflegefachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz besitzen, eine Grundqualifikation für einen Pflegeberuf zu erwerben. Die Ausbildungszeit beträgt für die Pflegeassistenz 23 Monate. Nach einem Abschluss zur Pflegeassistenz besteht die Möglichkeit, zu Beginn des zweiten Jahres der Pflegefachperson einzusteigen. Das

bedeutet, es kann mit der um ein Drittel verkürzten Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz begonnen werden.

Von der Ausbildung bis zum Studium

Mit dem Pflegeberufegesetz wurden die drei Berufe der Alten-, Kinder- und Krankenpflege zum 1. Januar 2020 zu einer gemeinsamen, generalistischen Ausbildung zur Pflegefachkraft zusammengeführt.

Die generalistische Pflegeausbildung ist eine dreijährige Fachkraftausbildung mit Unterricht an einer Pflegeschule sowie der praktischen Ausbildung bei einem Ausbildungsbetrieb und weiteren Einrichtungen aus unterschiedlichen Pflegebereichen. Die Pflegeausbildung schließt mit einer staatlichen Abschlussprüfung ab. Für die Auszubildenden ist die berufliche Pflegeausbildung im Saarland kostenlos. Sie erhalten ein Ausbildungsgehalt.

Die Auszubildenden werden befähigt, Menschen aller Altersstufen und in allen Versorgungsbereichen zu pflegen, das heißt im Krankenhaus, in einer Pflegeeinrichtung oder ambulant in der Wohnung von Pflegebedürftigen. Nach dem Abschluss der Ausbildung gibt es vielfältige Einsatzfelder und Entwicklungsmöglichkeiten in allen Bereichen der Pflege. Der Abschluss wird automatisch in allen Ländern der Europäischen Union anerkannt.

In der Krankenpflege ist es mittlerweile möglich, die Ausbildung in einem dualen Studiengang zu absolvieren.

Wer die verschiedenen Weiterbildungsangebote nutzt, die es für die jeweiligen Berufsabschlüsse gibt, kann spezielle Qualifikationen, Zertifikate oder Studienabschlüsse erwerben. Um die verschiedenen Möglichkeiten kennenzulernen, können Sie die umfangreiche Weiterbildungsdatenbank der Arbeitskammer nutzen.

Gesundheitsfachberufe Saarland im Landesprüfungsamt.

Um eine Qualifizierungsmaßnahme entsprechend seinen Interessen und Neigungen zu finden, bietet die Arbeitskammer des Saarlandes diesbezüglich auch eine Beratung zu Orientierung, Profilpass und Berufswegefindung an.



Tipp: Ergänzende Informationen sind unter www.weiterbildungsdatenbank-saar.de und unter www.arbeitskammer.de erhältlich.

Welche Möglichkeiten habe ich nach einer Helferausbildung zur beruflichen Weiterentwicklung?

Wenn Sie sich innerhalb Ihres Berufsfeldes weiterqualifizieren wollen, ist die Bundesagentur für Arbeit eine gute Adresse. So werden etwa mit dem Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit Qualifizierungsmaßnahmen gefördert, die einen Aufstieg von der HelferIn zur Fachkraft in der Pflege ermöglichen. WeGebAU steht für: „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“. Bei dieser Fördermaßnahme werden insbesondere als gering qualifiziert geltende sowie ältere Arbeitnehmer in der Alten- und Krankenpflege in kleineren und mittleren Unternehmen berücksichtigt.

Voraussetzungen für die Kostenübernahme

Befinden Sie sich in einem Arbeitsverhältnis und Ihr Arbeitgeber stellt Sie unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Dauer einer Qualifizierung frei? Unter diesen Voraussetzungen erhalten Sie eine Förderung für einen sogenannten Bildungsgutschein, mit dem die Arbeitsagentur zusichert, die Kosten Ihrer Teilnahme an einer Weiterbildung ganz oder teilweise zu übernehmen.

Zusätzlich zu den Lehrgangskosten können folgende Ausgaben übernommen werden:

- Fahrtkosten
- Übernachtungskosten
- Kinderbetreuungskosten

Da es sich bei jeder Maßnahme um eine Einzelfallentscheidung handelt, sollte vorher ein Beratungstermin mit der zuständigen Behörde stattfinden. Da die Arbeitgeber an qualifiziertem Personal interessiert sind, ist es möglich, dass der Arbeitgeber diese Weiterbildungsmaßnahme fördert. In einigen Fällen wird ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt – dieser muss allerdings vor Beginn der Maßnahme vom Arbeitgeber beantragt werden. Wird dieser Zuschuss gewährt, ist es eine Win-Win-Situation für beide Parteien.

Anerkennung von Berufsabschlüssen aus dem Ausland

Kann ich meinen Berufsabschluss anerkennen lassen?

In Deutschland ist es – besonders für EU-Ausländer – einfacher geworden, einen im Ausland erworbenen Berufsab-

schluss anerkennen zu lassen. Gibt es für die unterschiedlichen EU-Länder meist schnell die Anerkennung, so braucht der Weg als Nicht-EU-Ausländer hingegen meist etwas Zeit. Notwendige Formalitäten und Behördengänge sind zwar zeintensiv, lohnen am Ende aber, wenn die Qualifikation bestätigt wird und im Ausbildungsberuf gearbeitet werden kann.

Da die unterschiedlichen Pflegeberufe sogenannte „reglementierte“ Berufe sind, werden sie einer Gleichwertigkeitsprüfung mit den deutschen Qualifikationen unterzogen. Zu dieser Prüfung gehören der Inhalt und die Dauer der Ausbildung, aber auch die Berufserfahrung. Dieses Verfahren ist zwingende Voraussetzung für die Ausübung des Berufes in Deutschland.

Wo und wie geht das?

Im Saarland erfolgt die Anerkennung über das Landesamt für Soziales. Jedes Zulassungsverfahren ist eine Einzelfallentscheidung. Je nach Unterlagen und Fachkenntnis soll ein berufs begleitender Lehrgang gemacht werden oder es muss eine staatliche Anerkennungsprüfung abgelegt werden. Die Zentralstelle für Gesundheitsberufe bietet hierzu Informationsmöglichkeiten und vermittelt diese Lehrgänge. Es gibt aber zusätzlich die Möglichkeit einer Anerkennung der regulär verkürzten Ausbildung (Hilfebereich) und einer späteren Weiterqualifikation.

Folgende Unterlagen sind bei Antragstellung auf Führung der Berufsbezeichnung einzureichen:

- Ausgefüllter und unterschriebener Antrag
- eine Absichtserklärung, im Saarland zu arbeiten, wenn kein Wohnsitz im Saarland vorliegt
- tabellarischer Lebenslauf
- Geburtsurkunde oder Abschrift aus dem Familienbuch (beglaubigte Übersetzung)
- ein standesamtlicher Nachweis über eine Namensänderung, soweit erfolgt (ggf. beglaubigte Übersetzung)
- Staatsangehörigkeitsnachweis
- ärztliches Attest zur gesundheitlichen Eignung
- Kopie des Schulabschlusszeugnis (beglaubigte Übersetzung)
- polizeiliches Führungszeugnis im Original und als beglaubigte Übersetzung, nicht älter als ein Monat

- eine beglaubigte Kopie der staatlichen Berufszulassung durch das Ausbildungsland mit Haager Apostille (auch diese ist übersetzt vorzulegen)
- ist das Ausbildungsland nicht Vertragsstaat im Haager Abkommen, muss ein Überbeglaubigungsverfahren eingeleitet werden (Legalisation), an dem die deutsche Botschaft und die oberste Ausbildungsbehörde des Ausbildungslandes beteiligt sein müssen
- ggf. eine Erklärung der früheren Beschäftigungsstelle
- Zertifikat über das Sprachniveau B2

Wer trägt die Kosten für die Zulassung?

Das Verfahren zur Zulassung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung ist kostenpflichtig und muss vom Antragsteller gezahlt werden. Daher sollte man sich vor Antragstellung über den Kostenaufwand informieren. Je nach Voraussetzung können die Kosten für das Anerkennungsverfahren durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter finanziell gefördert werden.



Tipp: Weitere Informationen gibt es bei der Agentur für Arbeit, Tel.: 0800 4 5555 00, oder beim Landesamt für Soziales, Zentralstelle für Gesundheitsfachberufe, Hochstraße 67 (Eingang: Konrad-Zuse-Straße 11), 66115 Saarbrücken, Tel.: 0681/9978-0.

Arbeitszeugnis

Nach Ende eines Arbeitsverhältnisses haben Sie als Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses. Auf Ihr Verlangen hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, Ihnen ein qualifiziertes wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erstellen. Die Fälligkeit auf den Anspruch auf ein Endzeugnis ist am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses



Tipp: Einzelheiten zum Thema Arbeitszeugnis sind dem AK-Info-Faltblatt „Arbeitszeugnis“ zu entnehmen.

Weitere Antworten zum Thema Zeugnis finden Sie auch auf der AK-Homepage.



Mitbestimmung – ist das möglich?

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, deren Aufgabe es ist, die Interessen und die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Die zutreffenden Bezeichnungen für die jeweiligen Unternehmensformen lauten:

- Betriebsrat (freie Wirtschaft, Öffentlicher Dienst Kommunen)
- Mitarbeitervertretung (kirchliche Träger)
- Personalrat (Öffentlicher Dienst Bund und Land)

Voraussetzung für die Existenz einer Arbeitnehmervertretung sind allerdings Kandidatur und Wahl geeigneter Mitarbeiter, die das entsprechende Gremium bilden. Die Gründung einer Arbeitnehmervertretung ist keine Pflicht, aber bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Ihr gutes Recht – und das sollten Sie in Ihrem und im Interesse der gesamten Belegschaft wahrnehmen, auch gegen den Widerstand so mancher Arbeitgeber oder mancher 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.



Tip: Weiterführende Informationen zum Thema „Mitbestimmung und Betriebsrat“ finden sie in der AK-Broschüre „Arbeitsrecht für jeden“.



Guter Rat muss nicht teuer sein

Bei allen Fragen rund um die Gründung, aber auch zu laufenden Aufgaben von Arbeitnehmervertretungen, beraten und unterstützen Sie die Arbeitskammer des Saarlandes, die AK-Tochter BEST e.V. und die zuständige Gewerkschaft gerne. Sie kommen zur Beratung auch in Ihren Betrieb. Gerade bei einer Erstgründung gilt es, bestimmte Vorgehensweisen zu beachten, um das „Vorhaben Arbeitnehmervertretung“ korrekt umzusetzen und konstruktiv zu gestalten. Im Allgemei-

nen bieten die Mitglieder der Arbeitnehmersvertretungen feste Sprechstunden in den Betrieben an. Ihnen als Mitarbeiter steht der Besuch dieser Beratungsangebote während Ihrer Arbeitszeit zu – ohne eine etwaige Minderung des Arbeitsentgelts wegen versäumter Arbeitszeit (§ 39 Betriebsverfassungsgesetz).

Welche Rolle spielen Gewerkschaften und was bringt mir eine Mitgliedschaft?

Gewerkschaften sind als Vereinigungen der Arbeitnehmer Tarifpartner, in denen Mitglieder sowohl voneinander als auch von Know-how und Beratung der Gewerkschaftsmitarbeiter profitieren. Die Gewerkschaft bietet darüber hinaus auch ganz praktische und finanzielle Unterstützung – beispielsweise, wenn es um die Übernahme der Kosten für Rechtsbeistand und Gerichtsverhandlung bei arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen geht. Dabei beschränkt sich die Aufgabe der Gewerkschaften nicht nur auf betriebliche Belange wie das Aushandeln von Tarifverträgen, Arbeitszeitverkürzungen und höheren Löhnen oder auf die Durchsetzung von mehr Mitbestimmung und allgemein besseren Arbeitsbedingungen. Die Ansprechpartner beraten auch bei individuellen Fragen rund um Arbeitszeugnis, Lohnsteuer, Krankenversicherungsrecht, Mietrecht, Mobbing und vieles mehr. Außerdem bieten viele Gewerkschaften ein breitgefächertes Bildungs- und Seminarprogramm zu arbeitsrechtlichen, gesellschaftspolitischen und auch zu gesundheitsrelevanten Themen an.

Die 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. Ein Beitritt lohnt sich also. Der steuerlich absetzbare Mitgliedsbeitrag ist nach Gehältern gestaffelt und beträgt üblicherweise ein Prozent vom Bruttolohn. Die Gewerkschaft zahlt im Falle eines Streiks Streikgeld.

Berufsverbände

Auch die Berufsverbände in der Pflege haben sich die Förderung ihrer Mitglieder und die Vertretung beruflicher Interessen zum Ziel gesetzt. Ein Berufsverband setzt sich für berufsständische Interessen ein. Es werden berufsspezifische Fragen

diskutiert und gemeinsame Grundsätze und Ziele formuliert. Der Unterschied zwischen einem Berufsverband und einer Gewerkschaft besteht in der „Gegnerfreiheit“ der Gewerkschaft. In ihr dürfen keine Arbeitgeber Mitglied sein, was bei einem Berufsverband durchaus möglich wäre.



Tipp: Weiterführende Informationen finden Sie beim Dachverband der Gewerkschaften „Deutscher Gewerkschaftsbund“ (www.dgb.de), dem Dachverband der christlichen Gewerkschaften (www.cgb.info) und dem Dachverband vieler Berufsverbände der Pflege „Deutscher Pflegerat“ (www.deutscher-pflegerat.de).

AK-Beratung zum Thema Pflege

Beratung für in der Pflege Tätige

Alle im Saarland in der Pflege sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie die zur Ausbildung in Pflegeberufen und Pflegehilfieberufen Angestellten sind Arbeitskammer-Mitglieder. Sie können unsere umfangreichen Dienstleistungen kostenlos in Anspruch nehmen. Dazu gehört insbesondere auch die Fachberatung durch unsere Rechtsexperten im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Steuerrecht. Aber auch in Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes stehen wir mit Rat und Tat zur Seite. Unser umfangreiches Beratungsangebot reicht von der telefonischen Kurzberatung über eine anonymisierte online-Beratung bis hin zur persönlichen Beratung bei uns vor Ort.

Beratung für Interessenvertretungen

Wir unterstützen auch Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen bei ihrer Arbeit. Zusätzlich zu den Beratungs-Angeboten im Arbeits- und Sozialrecht bieten wir für die betrieblichen Interessenvertretungen weitere Informations- und Beratungsmöglichkeiten an, die speziell auf ihre Aufgaben zugeschnitten sind. Unterstützung gibt auch die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST e. V.), eine Tochter von Arbeitskammer und DGB. Sie informiert und berät die Interessenvertretungen vor Ort (zum Beispiel in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen) zu allen Fragen der Arbeitsorganisation und unterstützt bei der Erstellung von Dienstvereinbarungen.

Sie haben Fragen rund um das Thema Pflege?

Dann nehmen Sie Kontakt mit uns auf:



Esther Braun
Tel. 0681 4005-335
E-Mail: esther.braun@arbeitskammer.de



Andreas Dörr
Tel. 0681 4005-330
E-Mail: andreas.doerr@arbeitskammer.de



Henning Fries
Tel. 0681 4005-334
E-Mail: henning.fries@arbeitskammer.de

oder schicken Sie eine E-Mail an: pfllege@arbeitskammer.de

Informationen im Internet

Besuchen Sie auch unsere Pflege-Website im Internet unter www.arbeitskammer.de/pflege. Diese Site können Sie auch direkt über www.pflegen.saarland oder www.antworten-zur-pflege.de aufrufen. Für Ihre Fragen steht Ihnen dort ein Kontaktformular zur Verfügung. Für den Fall, dass wir nicht selbst weiterhelfen können, ermitteln wir gerne für Sie die richtigen Ansprechpartner und Institutionen und helfen gegebenenfalls bei der Kontaktaufnahme.

Die in dieser Broschüre gegebenen Hinweise zu häufig gestellten Fragen, AK-Info-Faltblättern und Broschüren finden Sie unter

www.arbeitskammer.de/faq
[www.arbeitskammer.de /info-faltblaetter](http://www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter)
www.arbeitskammer.de/online-broschueren

Diese Broschüre sowie alle anderen AK-Publikationen können Sie auch bequem unterwegs über die kostenlose Arbeitskammer-App lesen (www.arbeitskammer.de/ak-app).

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de