

# Ausbildung von A bis Z

**ver.di Jugend**

Pflegeberufe und Hebammen



JUGEND

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

# Ausbildung von A bis Z

Hallo ;-)

Du machst eine Ausbildung in einem Pflegeberuf oder zur Hebamme? Dann richtet sich diese Broschüre an dich.

Wir, die ver.di Jugend, sind Experten für Ausbildung und Berufseinstieg. Als Teil der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft organisiert die ver.di Jugend weit über 100.000 Auszubildende, junge Beschäftigte, Erwerbslose, Studierende, Schülerinnen und Schüler. Wir setzen uns ein für mehr Ausbildungsplätze – damit du deine Wunschausbildung machen kannst. Für bessere Qualität in der Ausbildung – damit sich deine Ausbildung auch lohnt. Und für die Übernahme nach der Ausbildung – damit du im gewählten Beruf auch eine Zukunft hast. Wir unterstützen dich gerne. Und informieren dich über deine Rechte.

Auf den folgenden Seiten haben wir eine Reihe wichtiger Informationen und nützlicher Tipps rund um deine Ausbildung im Bereich Pflege beziehungsweise zur Hebamme zusammengestellt.

Viel Spaß beim Lesen – und viel Erfolg in der Ausbildung.

Deine ver.di Jugend

# Glossar

## **Abmahnung**

Auch wenn es kein schöner Einstieg für eine Broschüre ist: Leider sind Abmahnungen gar nicht so selten. Sie sind sozusagen die „gelbe Karte“ in der Ausbildung, die der Arbeitgeber zückt, wenn er mit deinem Verhalten ganz und gar nicht einverstanden ist. Nicht selten benutzen Arbeitgeber sie, um eine Kündigung vorzubereiten. Damit kommt der Abmahnung eine nicht unerhebliche Bedeutung zu. Eine Abmahnung in deiner Personalakte kann beispielsweise deine Übernahme nach der Ausbildung gefährden.

Du findest deine Abmahnung ungerecht? Dann wende dich an deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), den Betriebs- oder Personalrat bzw. deine Mitarbeitervertretung. Gib eine schriftliche Gegendarstellung ab, die in deine Personalakte aufgenommen werden muss. Du hast auch das Recht, eine ungerechtfertigte Abmahnung aus deiner Personalakte entfernen zu lassen – und dieses Recht kannst du zur Not gerichtlich durchsetzen.

## **Abschlussprämie**

Die Abschlussprämie ist der „Ersatz“ für Kürzungen beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Auszubildenden in öffentlichen Krankenhäusern und Altenheimen. Sie wurde durch ver.di in den Tarifverhandlungen erkämpft.

Diese Prämie von 400 Euro bekommst du, wenn du deine Prüfung im ersten Versuch erfolgreich bestehst (unabhängig von den Noten). Diese Zahlung gibt es allerdings nur im öffentlichen Dienst und für Ausbildungen, die ab 2006 begonnen haben.

### Altenpflegegesetz

Das bundeseinheitliche Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz) trat am 01.08.2003 in Kraft. Dem war ein jahrelanger Streit zwischen Bund und Ländern vorausgegangen, der schließlich durch das Bundesverfassungsgericht entschieden wurde. Strittig war, ob Altenpflege ein Heilberuf sei und es deshalb ein bundeseinheitliches Gesetz geben dürfe. Vor 2003 gab es in Deutschland 17 verschiedene Landesregelungen.

Im Altenpflegegesetz sind die wichtigsten Grundsätze zur Berufsbezeichnung und zur Ausbildung geregelt. So zum Beispiel die Zugangsvoraussetzungen, die Dauer und Struktur der Ausbildung, Eignungsvoraussetzungen für Altenpflegesschulen, Regelungen zur Gestaltung des Ausbildungsverhältnisses, zur Ausbildungsvergütung, zum Ende der Ausbildung und zu Kündigungsmöglichkeiten. Dazu gehört auch eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, die weitere Einzelheiten zur Gestaltung der Ausbildung und zum Prüfungsverfahren vorschreibt.

Die weitere Ausgestaltung der Ausbildung und der Lehrpläne bleibt Sache der Länder, zum Beispiel auch an welchen Schulen die Ausbildung stattfindet.

### Ärztliche Untersuchung

Die Auszubildenden haben auf Verlangen ihres künftigen Ausbildungsbetriebs vor der Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das ärztliche Zeugnis nachzuweisen. Wenn du jünger als 18 bist, musst du dich auf jeden Fall vor dem Beginn deiner Ausbildung ärztlich untersuchen lassen. Die Bescheinigung darüber musst du deinem Betrieb vorlegen. Wenn das erste Ausbildungsjahr um ist, gehst du noch mal zum Check. Dabei wird untersucht, ob deine Ausbildung oder irgendwelche Arbeiten, die du dort verrichtest, deiner Gesundheit schaden. Deine zweite Untersuchung muss frühestens nach neun und spätestens nach zwölf Monaten stattfinden. Dem Arbeitgeber werden keine Diagnosen mitgeteilt (Datenschutz). Die Untersuchung ist für dich kostenlos.

Auch wenn es eine begründete Veranlassung gibt, kann dein Arbeitgeber von dir verlangen, dich untersuchen zu lassen. Die Kosten muss er dann aber übernehmen. Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Auf deinen Antrag ist die Untersuchung auch bei Beendigung deiner Ausbildung durchzuführen.



### Arbeitsschutz

In der Arbeitswelt gibt es eine erhebliche Anzahl von Vorschriften zum Gesundheitsschutz, durch die die körperliche und geistige Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden soll. Das Arbeitsschutzgesetz ist dabei das umfassendste Regelwerk in diesem Bereich. Darüber hinaus gibt es aber noch weitere Gesetze, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften zum Schutz deiner Gesundheit. Dein Arbeitgeber sollte alle Auszubildenden mindestens einmal jährlich (bei Jugendlichen ist es eine Pflicht) über die Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz aufklären.

Für Auszubildende im Gesundheitswesen bedeutet Arbeitsschutz konkret:

- Unterrichtung über Unfallgefahren am Arbeitsplatz (z. B. im Unterricht und in der Praxis)
- Arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen (z. B. betriebsärztliche Untersuchungen, Hepatitis-B-Impfung, Untersuchung nach Kanülenstichverletzung etc.)
- Spezielle Anforderungen an Arbeits- und Betriebseinrichtungen (z. B. keine scharfen Kanten, keine Türschwellen, Bleischürzen im Röntgenbereich, Abzugshauben bei Zytostatikazubereitung, sichere Entsorgung von Kanülen und Infektionsmüll)
- Die Bestellung und Aufgabenbestimmung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Sicherheitsbeauftragte)
- Die Einhaltung der Arbeitszeiten und Pausen
- Sicherheitstechnische Vorsorgemaßnahmen (z. B. Bereitstellung von Handschuhen, Desinfektionsmitteln, Schutzkleidung).

### Arbeitszeit

Deine Arbeitszeit ist die Zeit, die du täglich am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz verbringst. Während deiner Ausbildung zählt dazu auch die Zeit in der Pflege- und Hebammenschule. Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit. Die tägliche Ausbildungszeit darf nach geltendem Recht höchstens acht Stunden betragen, kann jedoch auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn in einem Ausgleichszeitraum insgesamt eine tägliche Ausbildungszeit von acht Stunden nicht überschritten wird.

Bist du unter 18 Jahre? Dann gibt es für dich das Jugendarbeitsschutzgesetz und deine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden bzw. von 40 Stunden pro Woche darf nicht überschritten werden.

Die tarifliche Arbeitszeit liegt bei 38,5 Stunden im Westen und bei 40 Stunden im Osten.

### Ausbildungsdauer

Die Dauer der Ausbildung ist in den Berufsgesetzen festgeschrieben. Danach beträgt die Ausbildung unabhängig vom Zeitpunkt der Prüfung in der Altenpflege und bei Hebammen drei Jahre.

Im Krankenpflegegesetz hingegen ist geregelt, dass die Ausbildung bei vorgezogener Prüfung mit dem Bestehen der Prüfung endet, wenn in der Ausbildung bis zu diesem Zeitpunkt die vorgeschriebenen 4.600 Stunden erbracht worden sind. Die Ausbildungsdauer kann nach dem Altenpflegegesetz und dem Krankenpflegegesetz auch bis zu fünf Jahre betragen, wenn sie in Teilzeitform durchgeführt wird.

Solltest du das Examen nicht bestehen, so muss deine Ausbildung bis zur Wiederholungsprüfung – maximal um ein Jahr – verlängert werden. Dafür musst du einen schriftlichen Antrag stellen. Ansonsten hast du kein Anrecht auf eine Weiterbeschäftigung. Das gilt auch, wenn du deine Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht antreten kannst.

### Ausbildungsfinanzierung

Durch die Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf das DRG-System ist auch eine Änderung bei der Finanzierung der Ausbildungsstätten an Krankenhäusern notwendig geworden. Waren die Ausbildungskosten bis dahin in den Pflegesätzen enthalten, musste mit der Einführung der Fallpauschalen ein neuer Finanzierungsweg gefunden werden.

Da es nicht sinnvoll schien, die Kosten jeweils anteilig bei den Fallpauschalen zu berücksichtigen, hat der Gesetzgeber vorgeschrieben, dass spezielle Ausbildungsbudgets bei den ausbildenden Krankenhäusern eingerichtet werden.

Daraus werden die Kosten der Ausbildungsstätten (Raum- und Betriebskosten, Personalkosten des Verwaltungs- und Lehrpersonals) und die „Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen“ finanziert.

Damit sind die Kosten gemeint, die über die Anrechnung der Auszubildenden auf Planstellen hinausgehen. Die Planstelle wird über das normale Krankenhausbudget über Fallpauschalen finanziert. Den Differenzbetrag, den neun-einhalb Ausbildungsvergütungen (siehe Stellenplan) teurer sind als eine Planstelle, trägt das Ausbildungsbudget.

Die durch das neue Krankenpflegegesetz entstehenden zusätzlichen Kosten, zum Beispiel für Praxisanleiterinnen und -anleiter oder mehr Lehrkräfte, werden zusätzlich berücksichtigt.

Es gibt also keinen Grund, Ausbildungsplätze abzubauen oder Ausbildungsvergütungen zu reduzieren, weil die Kosten vollständig von den Krankenkassen und Versicherten refinanziert werden.

Um ausbildende Krankenhäuser im Wettbewerb nicht mit nichtausbildenden Krankenhäusern zu benachteiligen, werden Ausgleichsfonds gebildet, in die alle Krankenhäuser Zuschläge pro Behandlungsfall einzahlen müssen. Die Fonds werden von den Landeskrankenhausesgesellschaften verwaltet. Aus den Fonds werden dann die Kosten der Ausbildungsstätten und die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen bestritten. Damit erfolgt ein gerechter Ausgleich. Diese Finanzierungsregelung stellt einen großen Fortschritt dar, der in anderen Ausbildungsbereichen längst noch nicht erreicht ist.

Für die Ausbildung in der Altenpflege gilt eine andere Finanzierungsregelung. Hier werden die Ausbildungskosten über die Entgelte der Einrichtungen refinanziert, die Träger der praktischen Ausbildung sind. Auch hier hat der Gesetzgeber ein Ausgleichsverfahren zwischen ausbildenden Betrieben und nicht-ausbildenden vorgesehen. Es ist aber Sache des jeweiligen Bundeslandes, darüber zu entscheiden, ob ein Ausgleichsverfahren eingeführt wird oder nicht. Die Ausbildungsplatzentwicklung der letzten Jahre spricht dafür.

### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Du musst in deiner Ausbildung immer dieselben Tätigkeiten verrichten, obwohl du dabei gar nichts Neues lernst? Oder dauernd Betten auswaschen und Stationen putzen? Dann läuft etwas schief, schließlich sollst du ja planmäßig ausgebildet werden und gezielt unterschiedliche Kompetenzen erwerben. Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen, sind nach dem Altenpflege-, dem Krankenpflege- bzw. Hebammengesetz sogar verboten. Grund genug also, dich an deine JAV, den Betriebs- oder Personalrat bzw. deine Mitarbeitervertretung zu wenden. Oder direkt an ver.di. Außerdem dürfen dir Tätigkeiten, die körperlich oder psychisch zu anstrengend für dich sind, ebenfalls nicht übertragen werden.



### Ausbildungsmittel

Zu den Ausbildungsmitteln zählt alles, was zur Durchführung einer qualifizierten Ausbildung nötig ist. Das sind zum Beispiel Fachbücher, Apparate und Instrumente. Die muss dein Ausbildungsträger dir kostenlos zur Verfügung stellen.

Da es aber keine letztlich gültige Auflistung der Ausbildungsmittel gibt, kann es immer wieder strittig sein, welche Ausbildungsmittel zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind.

Auf jeden Fall gilt: Sollte dein Ausbildungsträger dir kein eigenes Exemplar erforderlicher Fachbücher aushändigen, so müssen in jedem Fall ausreichend Leihbücher vorhanden sein und jederzeit zur Verfügung stehen. Mindestens die wichtigsten Standardlehrbücher aber sollen kostenlos für jede und jeden vom Arbeitgeber angeschafft werden. Werden Ausbildungsmittel vom Ausbildungsträger trotz Anmahnung nicht rechtzeitig oder in ausreichendem Maße bereit gestellt, kannst du sie auf eigene Kosten anschaffen und die Erstattung der Kosten rückwirkend vom Ausbildungsträger verlangen. Sprich hier am besten auch nochmal mit deiner [JAV](#).

### Ausbildungsplan

Im Bereich der Altenpflege, Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege und für angehende Hebammen gibt es keine ausführlichen Ausbildungsordnungen mit Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplänen, wie es sie in den Berufen gibt, die nach [Berufsbildungsgesetz](#) ausgebildet werden. Dennoch ist auch hier vorgeschrieben, dass der Ausbildungsträger die Ausbildung planmäßig sowie sachlich und zeitlich gegliedert so durchzuführen hat, dass die staatliche [Prüfung](#) bestanden werden kann. Das bedeutet, dass Ausbildungsrahmenpläne und individuelle Ausbildungspläne aufgestellt werden müssen, von denen nicht ohne Not abgewichen werden darf.

Leider führt die nicht ganz klare Regelung häufig dazu, dass Einsatzpläne den arbeitsbedingten Bedürfnissen angepasst werden. Sprich: Auszubildende werden in vielen Fällen dort eingesetzt, wo es gerade an Personal mangelt. Ohne Rücksicht darauf zu nehmen, ob sie dort etwas Neues lernen oder nicht.

In den [Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen](#) sind lediglich allgemeine Inhalte der Ausbildungen festgelegt, die wegen ihrer ungenauen Formulierung aber sehr viel Spielraum für Interpretationen zulassen. Sie treffen Vorgaben zur theoretischen und praktischen Ausbildung sowie den Prüfungsbedingungen. Darin werden Unterrichts- und Prüfungsthemen festgelegt und die einzelnen Fächer oder Themenbereiche stichwortartig untergliedert. Für die praktische Ausbildung werden Fachgebiete und die jeweilige Höhe der Stundenzahlen vorgeschrieben.

Analog dazu haben Auszubildende für den Hebammenberuf das Recht, sich auf die entsprechenden Vorschriften des [Hebammengesetzes](#) zu berufen.

### Ausbildungsplatzentwicklung

Bei den Pflegeberufen sind in den letzten Jahren viele Ausbildungsplätze abgebaut worden:

- In der Gesundheits- und Krankenpflege gab es einen Rückgang von zehn Prozent.
- In der Altenpflege sind die Zahlen seit der Neuregelung der Ausbildung 2003 rückläufig. Das liegt an geänderten Förderungsbestimmungen bei der Umschulung, aber auch daran, dass Altenheimträger einen Teil der Ausbildung aus ihren Pflegesätzen finanzieren sollen und dadurch einen Wettbewerbsnachteil befürchten.
- In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und bei der Ausbildung für den Beruf der Hebamme sind seit 2005 stärkere Einbrüche zu vermerken.
- Die Ausbildungsplätze im Bereich der [Krankenpflegehilfe](#) steigen seit 2005 wieder an.

Es ist zu erwarten, dass sich die Zahl der Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen mit der neu geregelten [Ausbildungsfinanzierung](#) wieder erhöht.

### Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

In den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen für die Pflegeberufe und Hebammen sind bundeseinheitlich geltende Vorschriften zur Gliederung der Ausbildung, zu Ausbildungsinhalten und zum Prüfungsverfahren festgelegt. Im Einzelnen gelten die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV), die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Hebammen und Entbindungspfleger (HebAPrV) und die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV). Der Wortlaut der Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften kann unter [www.bundesrecht.juris.de](http://www.bundesrecht.juris.de) heruntergeladen werden.

### Ausbildungsvergütung

Die Zahlung einer Ausbildungsvergütung wird durch die Gesetze vorgeschrieben. Die Höhe der Ausbildungsvergütung muss angemessen sein. Was angemessen ist, wird durch Tarifverträge festgeschrieben. Aktuelle Tabellen sind bei deiner JAV, dem Personal- bzw. Betriebsrat oder bei ver.di erhältlich. Bei kirchlichen Ausbildungsträgern gelten deren entsprechende Vorschriften. Erkundige dich in diesem Fall bei deiner Mitarbeitervertretung. Soweit kein Tarifvertrag gilt, werden Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung im Ausbildungsvertrag festgelegt. Zur Grundvergütung kommen noch die Zulagen und Zuschläge.

### Ausbildungsvertrag

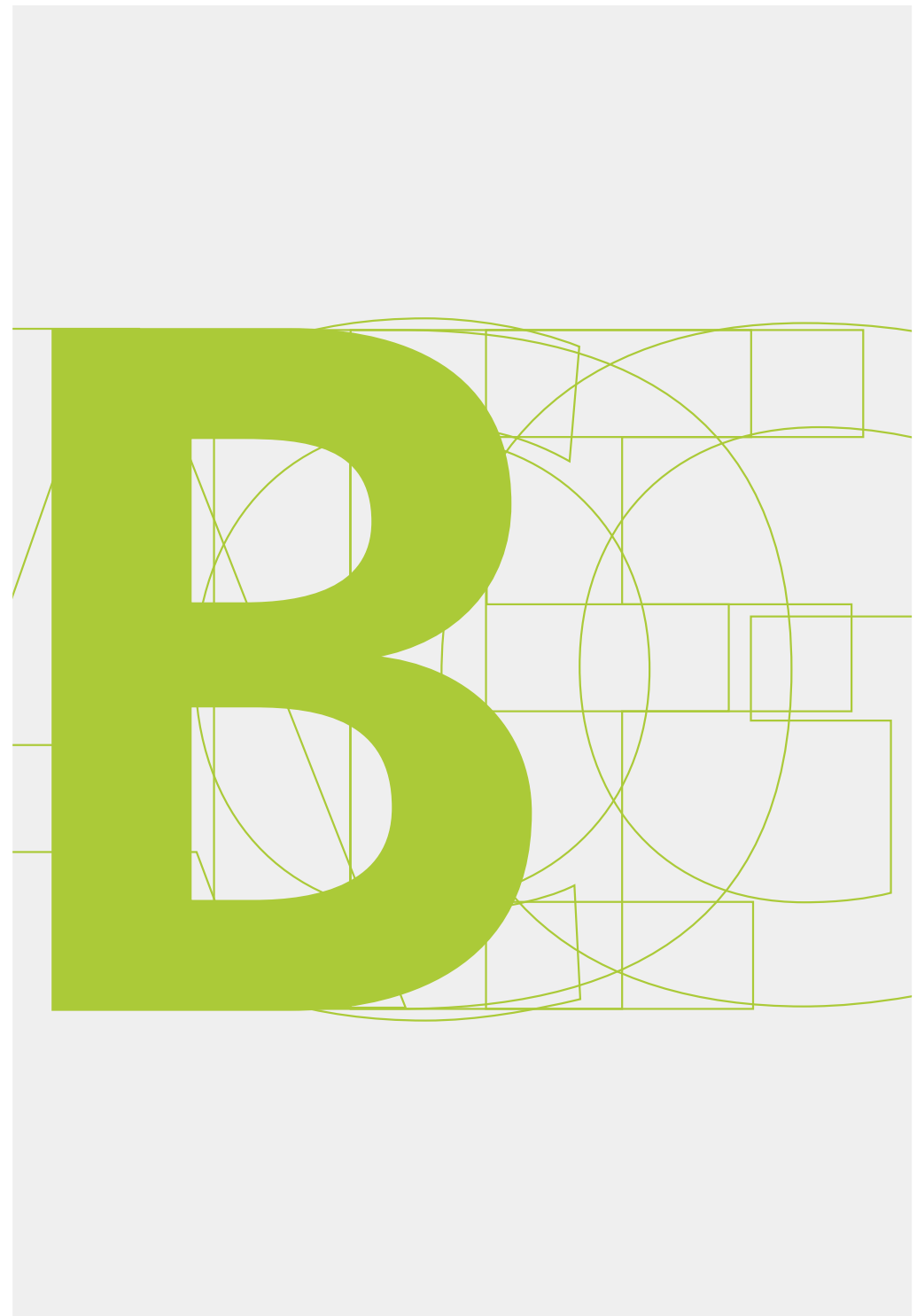
Bevor es losgeht mit deiner Ausbildung, schließt du einen schriftlichen Ausbildungsvertrag ab. Das schreiben die Berufsgesetze vor. Der Vertrag regelt Beginn, Dauer, Art und Ziel der Ausbildung. Er enthält außerdem die Dauer der Probezeit und der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, die Ausbildungsorte, die Höhe der Ausbildungsvergütung und deinen Urlaubsanspruch. Wenn du ver.di-Mitglied bist, gelten für dich die besseren tariflichen Regelungen. Welcher Tarifvertrag für dich gültig ist, erfährst du bei ver.di. Als Anhang zu deinem Vertrag muss der gültige Ausbildungsplan beigefügt sein. Nachträgliche Ergänzungen und Änderungen müssen schriftlich festgehalten werden. Vereinbarungen, die gesetzlichen Vorschriften zum Nachteil der Auszubildenden widersprechen, sind ungültig – auch wenn du den Vertrag schon unterschrieben hast.

### Ausschlussfrist

Du wartest schon seit Wochen auf die Zahlung deiner dir zustehenden Zulagen bzw. Zuschläge aus Sonntags- und/oder Nachtarbeit? Dann aber schnell. Am besten nimmst du direkt Kontakt mit deiner JAV, dem Betriebs- oder Personalrat bzw. deiner Mitarbeitervertretung auf.

Denn für dich gilt eine Ausschlussfrist von sechs Monaten. Das heißt, dass du die dir zustehenden Leistungen nur innerhalb von sechs Monaten nach dem Fälligkeitstermin schriftlich gegenüber deinem Arbeitgeber geltend machen kannst. Ansonsten verfallen deine Ansprüche auf die Leistungen – und das solltest du unbedingt vermeiden.

Aber keine Sorge: Es kommt glücklicherweise nicht allzu häufig vor, dass Leistungen, die dir zustehen, nicht gezahlt werden.



## BAT

Der BAT (Bundes-Angestelltentarifvertrag) wurde im Öffentlichen Dienst abgelöst durch den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) und den Tarifvertrag der Länder (TV-L). Für Auszubildende gilt der TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst, Besonderer Teil Pflege) bzw. der TVA-L Pflege (Tarifvertrag für Auszubildende der Länder – Pflege). Allerdings spielt der BAT immer noch dann eine Rolle, wenn es darum geht, in welche Gehaltsgruppe du nach deiner Ausbildung eingeordnet wirst. Außerdem dient er auch zur Orientierung, wenn es um einzelvertragliche Regelungen geht – und das manchmal auch schon während der Ausbildung.

## Bereitschaftsdienst

Unter Bereitschaftsdienst versteht man die Verpflichtung von Beschäftigten, sich innerhalb oder außerhalb einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im erforderlichen Fall möglichst schnell die Arbeit aufnehmen zu können. Allerdings darf Bereitschaftsdienst nur dann angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes ist Bereitschaftszeit gleich Arbeitszeit. Hierfür wurden außerdem besondere Vergütungen vereinbart, zu deren Zahlung der Arbeitgeber verpflichtet ist.

## Rufbereitschaft

Unter Rufbereitschaft versteht man die Verpflichtung von Beschäftigten, sich an einem Ort aufzuhalten, der dem Arbeitgeber bekannt ist, um auf dessen Abruf die Arbeit aufzunehmen.

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Hiervon betroffene Personen müssen während der Rufbereitschaft zumindest telefonisch erreichbar sein.

Zeiten für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft werden besonders vergütet, kommen aber für Auszubildende ohnehin nur in Ausnahmefällen in Frage.

## Berufsbild

Unter einem Berufsbild versteht man die Beschreibung der Elemente eines Berufes wie Vorbildung, Ausbildung, Tätigkeiten, Verdienstmöglichkeiten etc. Im Ausbildungsberufsbild sind Kompetenzen beschrieben, die durch die Ausbildung erworben oder weiterentwickelt werden sollen. Das Berufsbild ist Bestandteil jeder Ausbildungsordnung.



Für die Pflegeberufe gilt dies nur in Ansätzen. Die konkreten Aufgaben der Pflege sind nirgendwo hinreichend festgelegt. Sie haben sich vielmehr im Lauf der Zeit herausgebildet und leiten sich in der Realität aus dem Weisungsrecht der Ärzteschaft und aus der Arbeitsorganisation der Krankenhäuser und Pflegedienste ab. Dabei werden oft ärztliche Tätigkeiten delegiert, ohne dass diese auch im Berufsbild berücksichtigt werden und daher eigentlich gar nicht eigenverantwortlich ausgeführt werden können.

## Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die gesetzliche Grundlage für betriebliche Ausbildungen in über 400 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Vom Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung – im BBiG sind die Rechte und Pflichten der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Auszubildenden geregelt. Damit sichert es die Qualität der Ausbildung in vielen Bereichen.

Für Pflegeberufe und Hebammen gilt dieses Gesetz leider nicht. Statt dessen wurden für diese Berufe gesonderte Gesetze erlassen, die allerdings nur teilweise das BBiG ersetzen können.

Dies bedeutet zum Beispiel, dass in den Pflegeberufen und für angehende Hebammen

- eine längere Probezeit von sechs Monaten gilt (das BBiG sieht maximal vier Monate vor),
- häufig keine Ausbildungsrahmenpläne vorgelegt werden,
- die Ausbildung der Lehrkräfte für Pflege noch nicht den allgemein gültigen Standards für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen entspricht,
- Prüfungen nicht zweimal wiederholt werden können,

- die Ausbildung nicht verkürzt und nicht unabhängig vom Bestehen der Prüfung verlängert werden kann,
- eine Fehlzeitenregelung existiert.

Nähere Informationen dazu bekommst du von deiner JAV, dem Betriebs- oder Personalrat bzw. deiner Mitarbeitervertretung.

### **Betriebsrat**

Hast du Zoff im Betrieb? Enthält man dir deine Rechte vor? Oder hast du eine Idee, was man in deinem Betrieb besser machen könnte? Dann ist der Betriebsrat neben deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung die richtige Adresse, wenn du in einem privaten Betrieb beschäftigt bist. Bei Fragen und Problemen rund um die Arbeit ist dieses Gremium der Ansprechpartner für dich und alle anderen Beschäftigten. Der Betriebsrat ist aber auch eure Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat handelt Betriebsvereinbarungen aus und achtet darauf, dass sie auch eingehalten werden – genauso wie die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Gesetzen und Tarifverträgen festgelegt sind. Gewählt wird der Betriebsrat von allen volljährigen Beschäftigten, auch von den Auszubildenden. Voraussetzung ist, dass der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat.

### **Betriebsvereinbarung**

Ob du nach der Berufsschule wieder in den Betrieb musst, wie viel Weihnachtsgeld deine Kolleginnen und Kollegen bekommen, welche Maßnahmen Betriebe ergreifen müssen, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen – viele solcher Fragen sind im Tarifvertrag und in Gesetzen geregelt. Zusätzlich kann es aber noch Vereinbarungen geben, die der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung ausgehandelt hat, und die die Arbeitsbedingungen im Betrieb verbessern sollen: die so genannten Betriebsvereinbarungen. In ihnen kann es zum Beispiel um Arbeits- und Gleitzeit, Weiterbildung, Umweltschutz, Chancengleichheit oder den Abbau von Diskriminierung gehen. Welche Betriebsvereinbarungen für dich gelten, erfährst du bei deiner JAV oder deinem Betriebsrat.

### **Betriebsversammlung**

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten – und die sollen auch erfahren, was der Betriebsrat macht. Und mit ihm diskutieren können. Deshalb ist gesetzlich vorgesehen, dass der Betriebsrat einmal im Quartal eine Betriebsversammlung einberuft.

Betriebsversammlungen gehören zur Arbeitszeit und werden auch innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt. An diesen Versammlungen können alle Beschäftigten des Betriebes teilnehmen – auch die Auszubildenden. In der Betriebsversammlung berichtet der Betriebsrat über seine Tätigkeit. Es können dort alle Fragen, die die Beschäftigten des Betriebes betreffen, besprochen werden.

### **Beurteilungen**

Am Ende eines Ausbildungsabschnittes werden in Praxiseinsätzen die Leistungen der Auszubildenden durch so genannte Beurteilungen vorgenommen. Oft findet sich in diesen Beurteilungsbögen auch das sehr persönliche Urteil der Ausbilder und Ausbilderinnen in Kriterien wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit wieder. Auffassungsgabe, Einsatzbereitschaft, Ausdauer und psychische Belastbarkeit, Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, kollegiales Verhalten oder das äußere Erscheinungsbild werden bewertet. Das ist nicht in Ordnung. Es geht doch um die Erreichung von Ausbildungszielen.

Da diese Beurteilungen für dich sehr wichtig sein können – zum Beispiel wenn es um deine Übernahme nach der Ausbildung geht – solltest du etwas tun, wenn du mit einer Beurteilung nicht einverstanden bist.

Du kannst Widerspruch gegen eine unfaire Beurteilung bei deiner Ausbilderin bzw. deinem Ausbilder oder der Personalabteilung einlegen. Wenn du das machen möchtest oder du dir unsicher bist, ob deine Beurteilung unfair ist, solltest du dich in jedem Fall unbedingt an deine JAV, den Betriebs- oder Personalrat bzw. an deine Mitarbeitervertretung wenden.

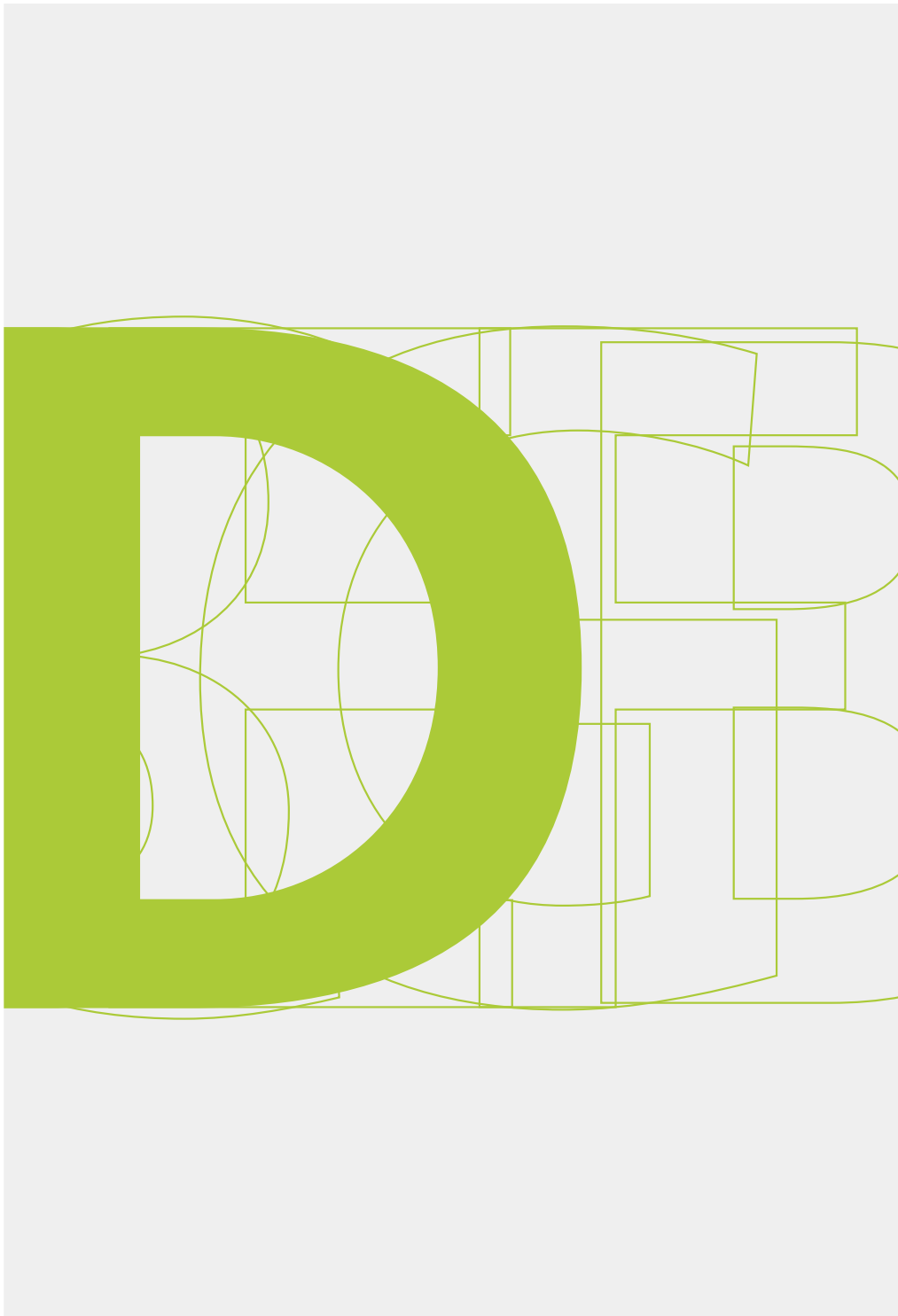
Um subjektiven – und damit unfairen – Beurteilungen gar keinen Platz zu geben, fordert die ver.di Jugend die Einführung einer Ausbildungsstandkontrolle – anstatt eines herkömmlichen Beurteilungsverfahrens. Diese soll sicherstellen, dass du alle notwendigen Inhalte deines Ausbildungsganges auch tatsächlich lernst und so nach deiner Ausbildung problemlos eigenständig und sicher arbeiten kannst.

Nähere Informationen dazu findest du unter:  
*[www.gesundheit-soziales.verdi.de/themen/jugend](http://www.gesundheit-soziales.verdi.de/themen/jugend)*

### **Bildungsurlaub**

Bildungsurlaub, das sind bis zu zwei Wochen bezahlte Freistellung von der Arbeit, in denen Beschäftigte sich beruflich oder politisch weiterbilden. Zum Beispiel mit Sprachunterricht oder PC-Kursen. In einigen Bundesländern hast auch du als Azubi Anspruch darauf. Wie viel Bildungsurlaub dir zusteht und wie du deinen Anspruch wahrnehmen kannst, erfährst du bei ver.di.

Die ver.di Jugend bietet zahlreiche Seminare für Auszubildende an, für die der Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden kann. Welche Seminare genau angeboten werden, erfährst du im Internet unter: *[www.verdi-jugend.de](http://www.verdi-jugend.de)*



### Dienstplan

In Betrieben, in denen im Schichtdienst gearbeitet wird, werden Dienstpläne erstellt, um für jede Schicht die erforderliche Schichtbesetzung sicherzustellen. Nicht immer sind diese Dienstpläne gerecht eingeteilt, sondern oft werden bestimmte Kolleginnen und Kollegen bevorzugt oder benachteiligt eingesetzt.

Hier einige Kriterien, die einen guten und motivierenden Dienstplan ausmachen:

- Der Dienstplan muss sich an die Regelungen des Tarif- und Arbeitszeitrechts halten und sollte darüber hinaus möglichst viele Wünsche der Mitarbeiter sowie Mitarbeiterinnen und der Auszubildenden berücksichtigen.
- Der Dienstplan sollte möglichst wenig gesundheitsschädigende Elemente beinhalten, also genügend freie Tage nach dem Nachtdienst, wenig Schichtwechsel, genügend freie Tage am Stück etc.
- Der Dienstplan sollte Auszubildende so einplanen, dass der Lerneffekt am höchsten ist.
- Der Dienstplan sollte früh genug erstellt sein, damit die Beschäftigten ihre Freizeit planen können. Bei Dienstplänen für Jugendliche (unter 18 Jahre) müssen die besonderen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes beachtet und eingehalten werden.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Dinge, auf die alle Beschäftigten – nicht nur die Auszubildenden – achten sollten:

- Ein Dienstplan ist ein arbeitsrechtliches Dokument; entsprechend sollte er ordentlich geführt, unterschrieben und aufbewahrt werden.
- Entsprechend der geleisteten Sonntagsarbeit (bei einer 5-Tage-Woche: Wochenenddienst) muss Freizeitausgleich geplant sein.

- Geleistete Überstunden sind im laufenden Dienstplan einzutragen und gegebenenfalls auf den Folgedienstplan zu übertragen.
- Auszubildende sollten nicht täglich anderen Vollkräften zugeteilt werden, sondern möglichst kontinuierlich mit ihrer Bezugsperson Dienst haben.

### Dienstvereinbarungen

Was in der freien Wirtschaft die Betriebsvereinbarungen sind, das sind im öffentlichen Dienst sowie bei kirchlichen Einrichtungen die Dienstvereinbarungen. Ihre Regelungen sollen die Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern. Dabei kann es um die Ausgestaltung der täglichen Arbeitszeit, Weiterbildung, Ausbildungsfragen oder die Übernahme der Auszubildenden gehen. Dienstvereinbarungen werden zwischen dem Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ausgehandelt und dürfen weder tarifliche Regelungen noch Gesetze unterlaufen. Sie gelten nur für die Dienststelle, für die sie abgeschlossen wurden.

Wenn du wissen willst, ob und welche Dienstvereinbarungen für dich zutreffen, frage deine JAV oder den Personalrat bzw. deine Mitarbeitervertretung.

### DRG-System

Mit dem DRG-System wird in vielen Ländern die Finanzierung von Krankenhausbehandlungen geregelt. In Deutschland wird es seit 2003 angewendet.

Die DRG (Diagnosis Related Groups, auf deutsch: Diagnosebezogene Fallgruppen) bezeichnen ein Klassifikationssystem, mit dem Patienten aufgrund ihrer Diagnose und der nötigen Behandlungen in Fallgruppen unterteilt werden. Diese werden nach dem für die Behandlung erforderlichen ökonomischen Aufwand bewertet.

Vor 2003 wurden in Deutschland, unabhängig von Diagnose und Behandlungen, Tagespauschalen (Pfleagesätze) gezahlt, was dazu führte, dass Patienten oft so lange wie möglich im Krankenhaus behalten wurden. Nach dem neuen System der DRGs bekommen die Krankenhäuser einmalig Geld, je nach Klassifizierung. Unabhängig davon, wie lange die Patienten im Krankenhaus bleiben. Das führt leider oftmals dazu, dass Patienten zu früh entlassen werden, weil das dem Krankenhaus viele Kosten spart.



### Europäische Regelungen in der Krankenpflege

Neben dem jeweils geltenden nationalen Recht gewinnt durch das Zusammenwachsen der EU-Staaten das europäische Recht zunehmend an Bedeutung.

Wenn du zum Beispiel nach deiner Ausbildung zur Hebamme oder zum Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. zur Gesundheits- und Krankenpflegerin in Frankreich oder Dänemark arbeiten willst, dann kannst du das ohne Probleme tun, weil deine Ausbildung dort automatisch anerkannt wird.

In der Kinderkrankenpflege und Altenpflege ist die Regelung etwas anders. Bei diesen Berufen musst du, wenn du im Ausland arbeiten möchtest, gegebenenfalls vor Ort noch einen Lehrgang und/oder eine Prüfung absolvieren, bevor du voll in die Arbeit einsteigen kannst.

Alle Regelungen zur wechselseitigen Anerkennung der Berufsqualifikationen sind in der Richtlinie 2005/36/EG zusammengefasst. Die Richtlinie im Wortlaut kann im Internet nachgelesen werden unter:

[www.ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/index\\_de.htm](http://www.ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_de.htm)



### Fahrtkosten

Dein Arbeitgeber muss dir die Kosten für alle Fahrten erstatten, die während der Ausbildung zur Teilnahme an externem Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen für deine Ausbildung notwendig sind.

Manche Ausbildungsstätten haben nicht alle erforderlichen medizinischen Fachgebiete, die für die Durchführung der praktischen Ausbildung vorgeschrieben sind, unter ihrem Dach. Hiervon sind alle Krankenhäuser betroffen, die kein Krankenhaus der Maximalversorgung sind.

In diesem Fall müssen Auszubildende zur praktischen Ausbildung in ein anderes Krankenhaus abgeordnet werden. Sollte das bei dir der Fall sein und sollten dir dadurch Mehraufwendungen entstehen, weil du vielleicht einen weiteren Anfahrtsweg hast oder sogar für die Zeit dort wohnen musst, frage am besten direkt bei deiner JAV, beim Personal- oder Betriebsrat bzw. bei deiner Mitarbeitervertretung nach, ob du diese Kosten vom Arbeitgeber erstattet bekommst.

Auch kann es vorkommen, dass du während deiner Ausbildung eine Dienstreise machen musst. Eine Dienstreise ist es dann, wenn die Ausbildungsmaßnahme außerhalb des Ausbildungsortes durchgeführt wird. In diesem Fall hast du ebenfalls einen Anspruch auf Reisekostenerstattung.

Ebenso müssen dir Fahrtkosten zu Ausbildungsmaßnahmen für die Vorbereitung auf deine Abschlussprüfung erstattet werden.

### Familienheimfahrten

Ist es dir nicht möglich, täglich von der Ausbildungsstätte zum Wohnort heimzufahren und wohnst du deshalb am Ausbildungsort? Dann bekommst du monatlich einmal eine Familienheimfahrt bezahlt.

Entscheidend für den Anspruch auf Familienheimfahrten ist die Unzumutbarkeit der täglichen Heimfahrt. Und die ist im Einzelfall zu prüfen. Dabei musst du nicht zwangsläufig noch im Elternhaus wohnen. Die Kosten werden dir auch zum Wohnort deiner Ehe- oder Lebenspartnerin bzw. deines Ehe- oder Lebenspartners erstattet.

Für weitere Informationen, zum Beispiel wie viele deiner Fahrtkosten erstattet werden, sprich deine JAV, den Betriebs- oder Personalrat bzw. deine Mitarbeitervertretung an. Oder frag ver.di, welche Regelungen für dich gelten.

Ausgezahlt werden die Preise des billigsten, regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels unter Nutzung der Fahrpreismäßigungen. Was hier so einschränkend klingt, kann für dich unter Umständen sogar von Vorteil sein: Gerade diese Regelung kann deinen Arbeitgeber beispielsweise dazu verpflichten, dir die Anschaffungskosten einer BahnCard zu erstatten, wenn du damit billiger nach Hause fährst.



### Fehlzeiten

Im Unterschied zu den meisten anderen Berufen kann in den Gesundheitsberufen das Überschreiten einer bestimmten Zahl an Fehltagen, zum Beispiel wegen Krankheit, die Zulassung zur staatlichen Prüfung verhindern. Das ist unabhängig von den Leistungen, die während der Ausbildung erbracht worden sind. Nach dem Altenpflege- und dem Krankenpflegegesetz dürfen nicht mehr als jeweils zehn Prozent des theoretischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung versäumt werden. Das Hebammengesetz sieht eine zulässige Fehlzeit von zwölf Wochen während der gesamten Ausbildung vor. Nicht angerechnet auf die Fehltag werden dein Urlaub, Bildungsurlaub und Freistellungen für Aktivitäten in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Bei Schwangerschaft ist eine Fehlzeit bis zu 14 Wochen erlaubt.

In Ausnahmefällen kann allerdings auch nach Überschreiten der Fehlzeiten-grenze die Zulassung zur Prüfung erlaubt werden. Dies entscheidet die bzw. der Vorsitzende der Prüfungskommission auf Antrag der bzw. des betreffenden Auszubildenden. Vorausgesetzt, das Bestehen der Prüfung ist zu erwarten.



### **Gesundheits- und Krankenpflegehelferin / Gesundheits- und Krankenpflegehelfer**

Siehe Krankenpflegehelferin/Krankenpflegehelfer

### **Gewerkschaften**

Gewerkschaften sind Organisationen, in denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengeschlossen haben, um ihre wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen gegenüber ihren Arbeitgebern zu vertreten. Ein wesentliches Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Sicherung von angemessenen Einkommen. Hierzu schließen die Gewerkschaften Tarifverträge ab, die oftmals durch langwierige Verhandlungen mit Arbeitgeberverbänden und durch Streiks erkämpft werden müssen.

### **Gewerkschaftliche Tradition im Gesundheitswesen**

Als Agnes Karll 1903 den ersten Berufsverband für Krankenpflegerinnen in Deutschland gründete, gab es bereits gewerkschaftlich organisierte Pflegekräfte. Schon im Jahr 1900 wurde das erste Mal eine eigene „Sektion Gesundheitswesen“ in einer Gewerkschaft gebildet. 1901 gab der Verband des Massage-, Bade- und Krankenpflegepersonals eine eigene Zeitung, die „Sanitätswarte“ heraus.

Waren es zunächst vorwiegend „Wärterinnen“ und „Irrenpfleger“, schlossen sich zunehmend auch Krankenschwestern der Gewerkschaft an. Diese gründeten 1928 die „Schwesternschaft der Reichssektion Gesundheitswesen“ innerhalb der Gewerkschaft der Gemeinde- und Staatsarbeiter.

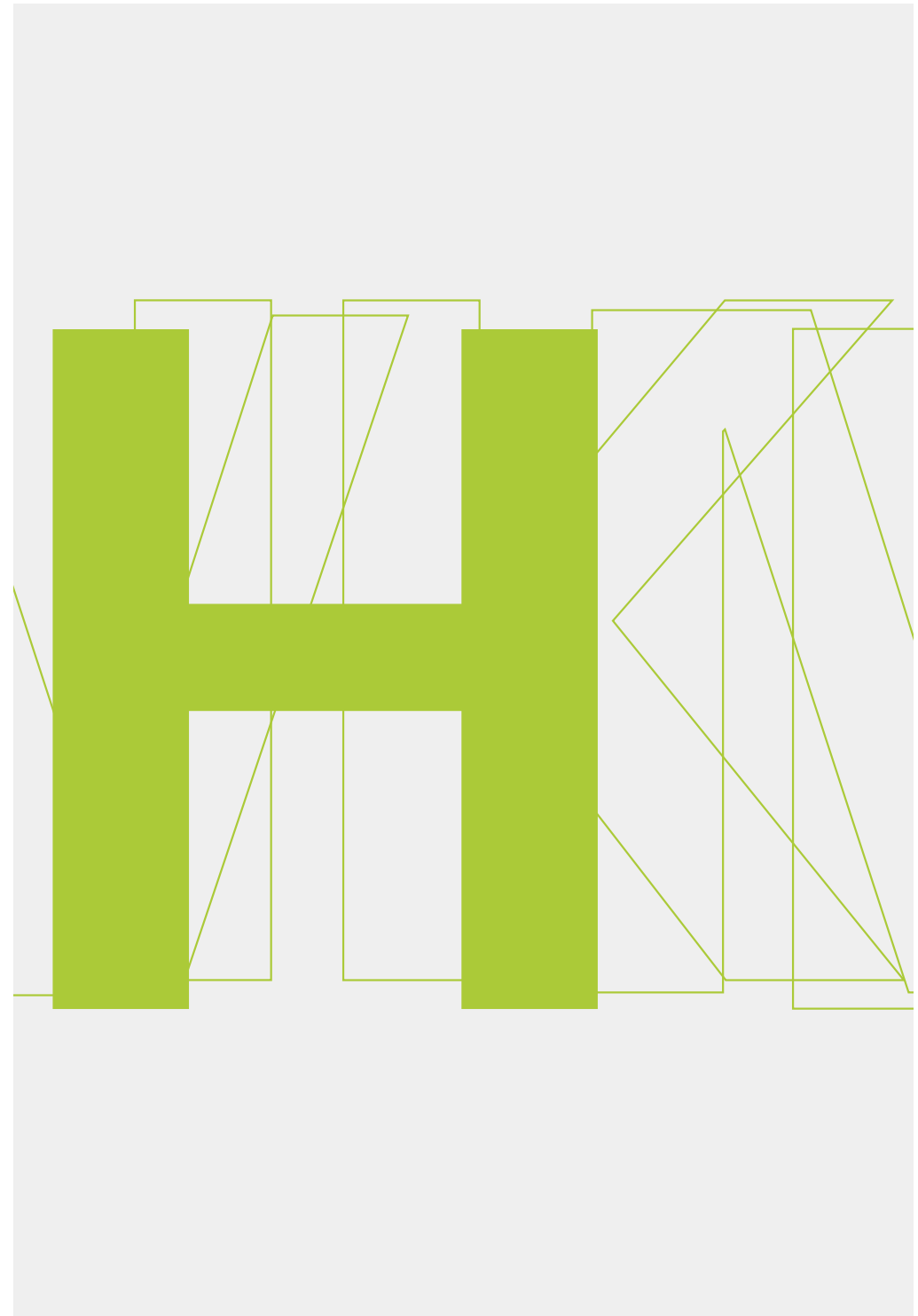
Sie formulierten den auch heute noch geltenden, umfassenden Interessenvertretungsanspruch in ihrer Satzung: „Die 'Schwesternschaft der Reichssektion Gesundheitswesen' hat den Zweck, die Berufsinteressen der ihr angehörenden Schwestern in jeder Beziehung wahrzunehmen, ihre berufliche Ausbildung und Fortbildung zu fördern und zu erweitern, ihre soziale und wirtschaftliche Lage zu heben und ihnen durch den eigenen gemeinnützigen Stellennachweis geeignete Stellen zu vermitteln.“<sup>1</sup>

Die gewerkschaftlich organisierten Schwestern, seit 1949 im „Bund freier Schwestern“ in der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) zusammengeschlossen, wuchsen schnell zur größten freien Organisation heran. Im Jahr 1962 zählte der Bund bereits über 10.000 Mitglieder, während der nächst größere Berufsverband der „Agnes Karll-Verband“ (heute: Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe 'DBfK') 1961 weniger als 9.000 Mitglieder hatte.<sup>2</sup>

Seither hatten Pflegekräfte ihren festen Platz in der Gewerkschaft ÖTV, wo sie zunächst in den Abteilungen „Bund freier Krankenschwestern und Krankenpfleger“, „Krankenpflege- und Pflegedienst“, seit 1984 in den Abteilungen „Krankenhäuser“, „Einrichtungen der Psychiatrie und Rehabilitation“ und „Allgemeine Gesundheitsversorgung“ und schließlich im Bereich „Gesundheitswesen, Kirchen, Soziale Dienste, Soziale Sicherung“ auch ihre beruflichen und fachlichen Interessen vertreten konnten. Seit dem Übergang der ÖTV in die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di werden die besonderen beruflichen und fachlichen Interessen der Gesundheitsberufe im Fachbereich „Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen“ vertreten.

1) Furtwängler, F.-J. „ÖTV Die Geschichte einer Gewerkschaft“ Stuttgart 1955, S.159

2) Zahlen nach Fritz, Emil: Problematik der Krankenpflege und ihrer Berufsverbände, Hannover 1964 S.160-163



## Hebammengesetz

Das Gesetz über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspfleger (Hebammengesetz – HebG) und die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Hebammen und Entbindungspfleger (HebAPrO) bilden die rechtlichen Grundlagen für die Ausbildung in der Geburtshilfe.

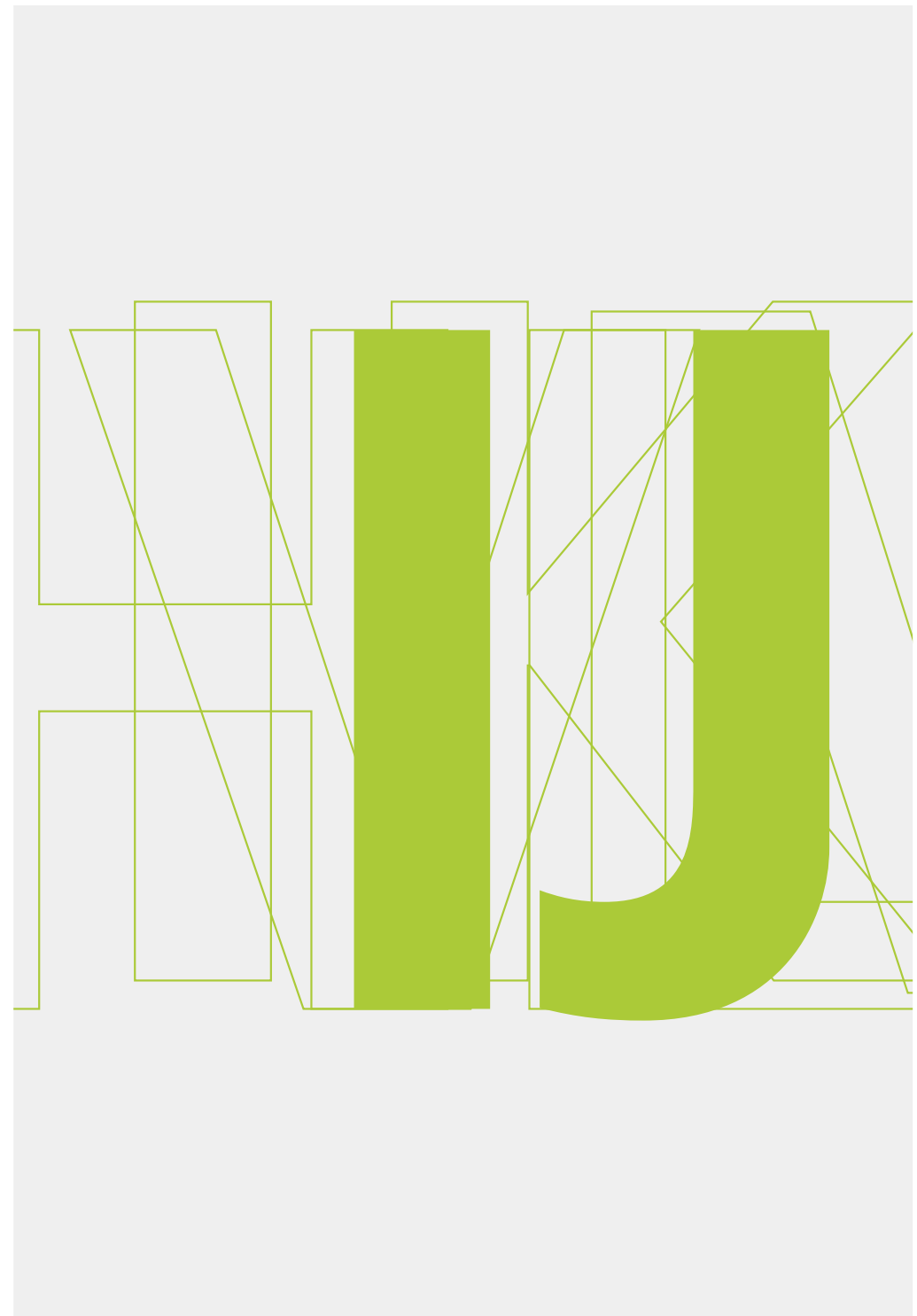
Im Hebammengesetz sind die Bedingungen für die Erlaubnis, den Beruf unter der Bezeichnung „Hebamme“ oder „Entbindungspfleger“ ausüben zu können, die vorbehaltenen Tätigkeiten (z. B. die Pflicht zur Hinzuziehung einer Hebamme zu einer Geburt durch einen Arzt bzw. eine Ärztin nach § 4 HebG), die Eignung der Ausbildungsstätten, die Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses usw. geregelt.

In der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung werden unter anderem die Inhalte der Ausbildung, die Prüfungsanforderungen, die Zulassung zur Prüfung und die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses geregelt.

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wurde das Hebammengesetz von 1938 abgelöst, welches bis dahin zum Beispiel eine nur zweijährige Ausbildungsdauer vorsah. Durch den Neuerlass der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung wurde die Ausbildung an die Standards in anderen Ländern und damit an das EU-Recht angepasst.

Auch im Hebammengesetz werden wie im Krankenpflegegesetz die Begriffe „Schülerinnen und Schüler“ verwendet, obwohl Ausbildungsverträge abgeschlossen werden und damit arbeitsrechtliche Ausbildungsverhältnisse entstehen. Bei der Gestaltung der Ausbildungsverhältnisse wurden im Wesentlichen die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes übernommen. Daher verwendet ver.di den Begriff „Auszubildende bzw. Auszubildender“.

Ergänzend zu den Regelungen des HebG und der HebAPrO wurden von Gewerkschaften und Arbeitgebern zur Verbesserung der Ausbildungsbedingungen in den Pflegeberufen und für Hebammen Tarifverträge für Auszubildende vereinbart, die auch für Auszubildende nach dem Hebammengesetz gelten.



### Injektionen, Infusionen, Blutentnahmen

Vom Gesetzgeber wurde bislang nicht schlüssig geregelt, ob Injektionen, Infusionen und Blutentnahmen in den Aufgabenbereich des Pflegepersonals fallen. Eindeutige höchstrichterliche Entscheidungen gibt es dazu auch nicht.

In der Praxis ist es üblich, dass Injektionen durch Pflegekräfte vorgenommen werden, ebenso die Infusionsgabe bei liegendem, intravenösem Zugang. Mancherorts werden auch Blutentnahmen routinemäßig vom Pflegedienst erledigt.

Es kommt auch vor, dass nötige intravenöse Zugänge von Pflegekräften gelegt werden, weil kein ärztliches Personal verfügbar ist.

Tatsache ist: Ohne die Übernahme dieser Aufgaben durch das Pflegepersonal wäre bei den derzeitigen Arbeitsabläufen die Aufrechterhaltung des Krankenhausbetriebes nicht denkbar.

Daraus resultiert die Gefahr, dass durch Übernahme ärztlicher Tätigkeiten die eigentliche pflegerische Arbeit unter zusätzlich vergrößertem Zeitdruck oder gar nicht geleistet wird.

Auszubildenden dürfen Injektionen, Infusionen und Blutentnahmen nur zum Zwecke der Ausbildung unter unmittelbarer ärztlicher Aufsicht oder von qualifizierten Berufsangehörigen gestattet werden. Sie tragen dabei selbst die Durchführungsverantwortung. Wenn etwas schief geht, können sie haftungsrechtlich herangezogen werden. Deshalb gibt es ein verbrieftes Verweigerungsrecht, wenn man sich hierzu nicht hinreichend qualifiziert fühlt. Wie bei jedem ärztlichen Eingriff müssen Patienten vorher aufgeklärt und um ihr Einverständnis gefragt werden.

### Jahressonderzahlungen

Das, was früher das Urlaubs- und Weihnachtsgeld war, ist heute zusammengefasst in einer Jahressonderzahlung, die dir mit deinem Ausbildungsentgelt im November zugeht. Allerdings gilt es dabei Einiges zu beachten. Du musst am 1. Dezember des Auszahlungsjahres im Betrieb beschäftigt sein und bekommst die Zahlung in dem Anteil, den du dort gearbeitet hast. Das heißt, wenn du zum Oktober eingestellt wurdest, bekommst du 25 Prozent der Zahlung. Die Regelung zu den Jahressonderzahlungen gilt für öffentliche Krankenhäuser.

### Jugendarbeitsschutzgesetz

Wenn du noch keine 18 bist, gilt für dich das „Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend“. Und das regelt, dass du im Betrieb nicht einfach wie ein Erwachsener eingesetzt werden kannst. Als Jugendlicher hast du besondere Rechte wie Berufsschule, Ruhepausen, Schicht-, Nacht- und Akkordarbeit, gefährliche Arbeiten, Überstunden, Urlaub und vieles mehr angeht.

Besonders wichtig für dich, wenn du im Krankenhaus arbeitest:

— Arbeit am 25. Dezember, am 1. Januar, am 1. Osterfeiertag und am 1. Mai ist grundsätzlich verboten.

— Zwei Samstage im Monat sollen und zwei Sonntage im Monat müssen frei bleiben für dich und deine Erholung.

— Als Auszubildende bzw. Auszubildender in der Pflege oder als Hebamme bzw. Entbindungspfleger darfst du nur zwischen 6 und 23 Uhr eingesetzt werden.

Schau dir auch die anderen Regelungen des Gesetzes unbedingt mal an – es lohnt sich, denn nicht selten machen Betriebe beide Augen zu, wenn es um Rechte von Jugendlichen geht. Das Gesetz muss in jedem Betrieb vorhanden sein.

### JAV – Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessenvertretung der Auszubildenden und Jugendlichen im Betrieb oder der Dienststelle – sozusagen euer eigener Betriebs- bzw. Personalrat bzw. eure Mitarbeitervertretung. Sie achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. Gesetzliche Grundlage dafür sind das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und die einzelnen Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG). Die JAV ist auch die richtige Ansprechpartnerin, wenn irgendwas falsch läuft mit deiner Ausbildung, wenn du Rat, Hilfe oder Rückendeckung brauchst oder Ideen zur Verbesserung der Ausbildungssituation hast. Sie kümmert sich um die Qualität deiner Ausbildung und um deine Übernahme nach dem Ausbildungsende.

Gewählt wird die JAV für zwei Jahre. Wählen lassen können sich alle aus deinem Betrieb, die jünger sind als 25. Auch du! Wählen dürfen Jugendliche unter 18 und Azubis unter 25. Bedingung für eine JAV-Wahl sind fünf Wahlberechtigte und ein Betriebs- bzw. Personalrat.

Weiterführende Informationen findest du unter: [www.jav.info](http://www.jav.info)

### Jugend- und Auszubildendenversammlung

In regelmäßigen Abständen sollte deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zur Jugendversammlung einladen. Eine gute Gelegenheit, dich zu Wort zu melden und offen anzusprechen, was dir nicht gefällt und was in der Ausbildung verbessert werden sollte. Gemeinsam mit den anderen Azubis und der JAV kannst du überlegen, welche Themen ihr angehen wollt und wie ihr weiter vorgeht.

Jugend- und Auszubildendenversammlungen gehören zur Ausbildungszeit und werden auch innerhalb der Ausbildungszeit durchgeführt. An diesen Versammlungen können alle Jugendlichen und Auszubildenden des Betriebes teilnehmen.



### **Krankenhausfinanzierung**

Siehe DRG

### **Krankenpflegehelferin / Krankenpflegehelfer**

Der bisher bundesweit geregelte Beruf der Krankenpflegehelferin und des Krankenpflegehelfers wird seit Januar 2004 nicht mehr bundeseinheitlich ausgebildet. Es besteht aber die Möglichkeit der landsrechtlichen Regelung. Damit kommt es zu unterschiedlichen Berufsbezeichnungen. In Brandenburg etwa wurde die Berufsbezeichnung in Anlehnung an die dreijährige Ausbildung in der Krankenpflege in „Gesundheits- und Krankenpflegehelferin/Gesundheits- und Krankenpflegehelfer“ geändert.

Die Krankenpflegehelfer und -helferinnen werden nach einer nur einjährigen Ausbildung auf den verschiedensten Stationen und in Funktionsbereichen eingesetzt – nicht selten um fehlendes, voll ausgebildetes Personal zu ersetzen.

Das heißt in vielen Bereichen leisten sie die gleiche Arbeit wie die in einer dreijährigen Ausbildung examinierten Fachkräfte, ohne dafür voll ausgebildet zu sein. Auch die Bezahlung ist geringer als die des länger ausgebildeten Personals.

### **Krankenpflegegesetz**

Die Ausbildung zur Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflegerin bzw. zum Gesundheits- und (Kinder)Krankenpfleger ist durch das Krankenpflegegesetz im Jahr 2003 neu geregelt worden. Unter anderem wurden die vorgenannten Berufsbezeichnungen neu eingeführt und unter gesetzlichen Schutz gestellt. Um sie zu führen bedarf es einer Erlaubnis. Die alten Berufsbezeichnungen Krankenschwester/Krankenpfleger und Kinderkrankenschwester/Kinderkrankenpfleger dürfen weiterhin geführt werden.



Die bis dahin im Krankenpflegegesetz vorgesehene Ausbildung in der Krankenpflegehilfe ist als bundeseinheitliche Ausbildung abgeschafft worden.

Das Gesetzgebungsverfahren wurde von ver.di intensiv begleitet. Einige der eingebrachten Anregungen finden sich im verabschiedeten Gesetz wieder. Das sind unter anderem: gemeinsame Ausbildungsanteile bei den Pflegeberufen und ihre wechselseitige Anrechnung (wenn du zum Beispiel nach einer Ausbildung in der Altenpflege in die Krankenpflege gehen möchtest), Erhöhung des Ausbildungsumfangs im ambulanten Bereich, Verzicht auf Mindestalter beim Zugang, akademische Qualifizierung und Übergangsregelungen für Lehrkräfte und die Vorschrift von Fachkräften für die Praxisanleitung mit berufspädagogischer Qualifikation.

Weitere Forderungen von ver.di konnten – trotz zeitweilig heftiger Widerstände im Gesundheitsministerium – zumindest zum Teil durchgesetzt werden:

— Bei der Fehlzeitenregelung konnte erreicht werden, dass Bildungsurlaub künftig ausdrücklich nicht mehr als Fehlzeit gewertet wird. Zudem wird nun im Gesetz darauf hingewiesen, dass Freistellungsansprüche für Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen von der Fehlzeitenregelung unberührt bleiben.

— In allen dualen oder schulischen Berufen endet die Ausbildung mit der Abschlussprüfung – nur nicht in den Heilberufen. ver.di konnte erreichen, dass die Ausbildung zumindest dann mit der Abschlussprüfung endet, wenn bis dahin die vorgeschriebenen 4.600 Stunden absolviert sind.

— Die schon bisher geltende Arbeitsschutzvorschrift, wonach die den Auszubildenden übertragenen Verrichtungen ihren physischen Kräften angemessen sein müssen, konnte nicht nur vollständig erhalten, sondern sogar noch um die Kategorie „psychische Kräfte“ erweitert werden. Das neue Krankenpflegegesetz wird damit den zunehmenden psychischen Belastungen auch der Auszubildenden im Pflegebereich besser gerecht.

— Mit der Forderung nach Anpassung der Probezeit an das im Berufsbildungsrecht übliche Maß von drei Monaten konnte sich ver.di jedoch nicht durchsetzen. Vorwand für die längere Probezeit sind die besonderen Organisationsformen der Ausbildung mit Theorie- und Praxisblöcken, von denen mehrere durchlaufen sein sollen, um eine Entscheidung über das Bestehen der Probezeit zu ermöglichen. Damit wird jedoch nur der gesetzliche Kündigungsschutz länger ausgehebelt. Denn über die Eignung zum Beruf entscheiden die Ausbildung und die Abschlussprüfung – und nicht das erste Halbjahr.

Den vollständigen Text des Krankenpflegegesetzes und weiterer Rechtsvorschriften findest du in der Broschüre „Das Recht der Ausbildung für die Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege 2006/2007“.

### Krankmeldung

Wenn du krank bist und zu Hause bleibst, musst du das deinem Betrieb noch am selben Tag mitteilen. Wenn du länger als drei Tage erkrankst, benötigst du ein ärztliches Attest. Allerdings kann dein Arbeitgeber in begründeten Fällen eine schnellere Vorlage verlangen.

Es ist empfehlenswert, dass du dich auch rechtzeitig wieder „gesund“ meldest, da es sonst zu Missverständnissen kommen kann, die vor allem im Zusammenhang mit den Fehlzeiten unangenehm sein können. In manchen Betrieben soll die Krankmeldung in der Schule, in anderen auf der Station, in ganz anderen in der Verwaltung erfolgen. Also: rechtzeitig erkundigen!

### Kündigung

Dein Arbeitgeber will dir kündigen? Wenn deine Probezeit bereits um ist, müssen schon wirklich gewichtige Gründe angeführt werden, damit die Kündigung wirksam ist – zum Beispiel, dass du etwas gestohlen oder dass du oftmals unentschuldigst gefehlt hast.

Wenn eine Kündigung bei dir ansteht oder du tatsächlich eine Kündigung erhalten hast, wende dich sofort an die JAV und den Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung. Ist die Kündigung ausgesprochen, hast du bei ver.di Rechtsschutz – sofern du Mitglied bist. So kannst du ohne Risiko dein Recht, zum Beispiel die Rücknahme der Kündigung, vor Gericht einklagen.

Wenn umgekehrt du selbst deinen Ausbildungsvertrag kündigen willst, kannst du das mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen tun. Sprich jedoch auch hier noch mal mit deiner JAV, dem Betriebs- oder Personalrat bzw. deiner Mitarbeitervertretung.



### **Mitarbeitervertretung**

Mitarbeitervertretungen sind betriebliche Interessenvertretungen nach kirchlichem Arbeitsrecht. Sie sind den Betriebsräten ähnlich.

In Deutschland unterliegen die Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen weder dem Betriebsverfassungsgesetz noch den Personalvertretungsgesetzen, unabhängig von der Rechtsform der Einrichtungen.

Das heißt für dich, wenn du in einem konfessionellen Krankenhaus arbeitest, dass es bei dir eine Mitarbeitervertretung anstelle eines Betriebs- oder Personalsrats gibt.

### **Mitbestimmung**

Dass der Chef oder die Chefin alles allein entscheiden kann – das war einmal. Schon seit Jahrzehnten gibt es nämlich die betriebliche Mitbestimmung. Wer Arbeit leistet, muss auch mitreden dürfen, zum Beispiel bei der Art der Lohngestaltung, bei Kündigungen, der Ausstattung der Arbeitsplätze oder der Aufstellung von Urlaubsplänen. Für diese Rechte haben die Gewerkschaften gesetzliche Regelungen erkämpft.

Damit die Beschäftigten ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können, gibt es die Betriebsräte (bzw. in öffentlichen Einrichtungen Personalräte und bei kirchlichen Trägern Mitarbeitervertretungen), und die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV).

Doch leider hat die Mitbestimmung Grenzen. Noch immer kommt nur ein Bruchteil der Entscheidungen in der Wirtschaft auf demokratischem Weg zustande. Noch immer können die Arbeitgeber in vielen Fragen willkürlich bestimmen – und das sogar bei Entscheidungen von weitreichender Tragweite, bei Investitionen, Entlassungen und so weiter.



Die Beschäftigten tragen dann die Folgen dieser Entscheidungen, ohne ihre Interessen einbringen zu können. Deshalb fordern die Gewerkschaften weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten – zum Beispiel bei der Einführung und Anwendung neuer Techniken und bei der Sicherung vorhandener Arbeitsplätze sowie der Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze.

### **Mobbing**

Mobbing, das ist systematische Schikane und Psychoterror am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Und das gibt es leider ziemlich oft. Schätzungen sagen, dass in Deutschland rund eine Million Menschen an ihrer Arbeitsstelle gemobbt werden. Kriegst du vielleicht auch ständig blöde Sprüche von deinem Ausbilder, deiner Ausbilderin oder anderen Auszubildenden zu hören? Erzählt jemand hinter deinem Rücken dauernd Lügengeschichten über dich? Musst du immer die miesen Jobs erledigen? Machen Kollegen oder Kolleginnen dir unerwünschte sexuelle Angebote? Dann geh sofort zu deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), zum Betriebs- oder Personalrat bzw. zu deiner Mitarbeitervertretung. Untersuchungen haben nämlich gezeigt, dass Mobbing umso leichter gestoppt werden kann, je früher man etwas dagegen unternimmt. Außerdem macht Mobbing krank. Viele Menschen, die gemobbt werden, bekommen Magen- und Darmbeschwerden, Herzschmerzen, Bluthochdruck oder gar chronische Krankheiten.

### **Mutterschutzgesetz**

Durch dieses Gesetz sollen werdende und bereits „gewordene“ Mütter vor arbeitsbedingten Gesundheitsschädigungen geschützt werden. Weil das Gesetz außerdem die soziale Sicherheit stärken möchte, genießen Schwangere und Mütter (bis vier Monate nach der Entbindung) Kündigungsschutz – auch wenn sie in der Ausbildung oder in der Probezeit sind.

Für Schwangere und Mütter im Krankenhaus gilt außerdem, dass sie

- keine Mehr- und Nachtarbeit (nach 20.00 Uhr) verrichten dürfen,
- einmal in der Woche 24 Stunden ununterbrochen Arbeitsruhe einhalten müssen, wenn sie an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden sollen,
- in den Bereichen, in denen sie oder ihr Kind besonderen Gefahren ausgesetzt sein könnten (z. B. durch Strahlen, Gase, Heben und Tragen, infektiöse Patienten und Patientinnen etc.), nicht mehr eingesetzt werden dürfen,
- nach der Entbindung acht Wochen überhaupt nicht mehr beschäftigt werden dürfen.

Trotz der bestehenden Schutzvorschriften werden Schwangere im Krankenhaus weiterhin voll auf die Stellenpläne angerechnet und unterliegen – wie alle anderen auch – den gleichen strengen Schichtdienstzeiten (z. B. auch beim Frühdienstbeginn). Deshalb ist es wichtig, dass die bestehenden Schutzbestimmungen eingehalten werden (vgl. auch Arbeitsschutz).

Weitere Bestimmungen erfährst du über deinen Betriebs- oder Personalrat bzw. deine Mitarbeitervertretung und natürlich über die JAV.



### **Nachtdienst**

Im Rahmen der Pflegeausbildung muss auch Nachtdienst geleistet werden. Doch im Unterschied zu anderen Bereichen in der Ausbildung ist dieser relativ genau geregelt:

In der ersten Ausbildungshälfte darf laut Krankenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (KrPflAPrV) überhaupt kein Nachtdienst stattfinden. Danach müssen mindestens 80 und höchstens 120 Nachtdienststunden unter Aufsicht einer qualifizierten Pflegekraft geleistet werden. Für Auszubildende nach dem Altenpflege- und nach dem Hebammengesetz gibt es keine näheren Vorschriften zur Ausbildung während der Nacht. Grundsätzlich gilt aber auch hier, dass ausgebildete Fachkräfte zur Anleitung und Aufsicht zugegen sein müssen und dass der Nachtdienst dem Ausbildungszweck dienen muss. Lückenbüßerei ist nicht zulässig.

Auch im Nachtdienst gilt: Du solltest da eingesetzt werden, wo du am meisten lernen kannst, nicht wo du am meisten arbeiten musst. Denn auch wenn man es als Schichtdienst-Neuling nicht so recht glauben mag: Nachtdienst ist eine enorme Belastung für Körper und Geist. Deshalb ist es wichtig, dass in dieser Zeit keine Prüfungsvorbereitungen sind und dass nach dem Nachtdienst genügend freie Tage zur Erholung zur Verfügung stehen. Es ist auch erwiesenermaßen gesünder, nur wenige Nächte am Stück zu arbeiten. Und wenn schon Nachtdienst leisten, dann auch die Zuschläge: Die Höhe der Zuschläge ist in den betreffenden Tarifverträgen geregelt. Denke auch daran, dass sich durch Nachtdienst der Anspruch auf Schicht- und Wechselschichtzulagen erhöhen kann.

**Personalakte**

In deiner Personalakte werden deine Bewerbung, dein Vertrag, Tätigkeitsbeschreibungen und Ähnliches abgeheftet. Du darfst sie jederzeit einsehen.

Wenn du eine Abmahnung bekommen und Widerspruch eingereicht hast, müssen diese Unterlagen auch in deiner Personalakte aufbewahrt werden. Am besten ziehst du eine Person deines Vertrauens hinzu, etwa ein Mitglied der JAV, des Betriebs- oder Personalrats bzw. deiner Mitarbeitervertretung, wenn du in die Personalakte Einsicht nimmst. Du kannst auch selbst Bemerkungen in deine Akte einfügen – etwa: „Am 01.07.2006 habe ich meine Personalakte eingesehen und folgende Unterlagen darin gefunden ...“

**Personalrat**

Miese Arbeitsbedingungen, unfaire Behandlung von Kolleginnen und Kollegen, Probleme mit den Vorgesetzten: Um so was abzustellen, gibt es im öffentlichen Dienst – analog zum Betriebsrat in der Privatwirtschaft – den Personalrat. Dieser hat jedoch noch eine ganze Reihe weiterer Aufgaben.

Zusammengefasst könnte man sagen: Der Personalrat setzt sich für die Rechte der Beschäftigten ein und versucht ihre Interessen durchzusetzen. Zum Beispiel achtet er darauf, dass auch die Schutzrechte der jungen Beschäftigten eingehalten werden. Bei bestimmten Entscheidungen muss die Dienststellenleitung das Einverständnis des Personalrats einholen.



### Personalversammlung

Im öffentlichen Dienst trommelt der Personalrat mindestens einmal jährlich die Beschäftigten zusammen. Dann berichtet er davon, was er in der letzten Zeit gemacht hat, und die Beschäftigten – auch du als Azubi – besprechen, was es an Problemen und offenen Fragen gibt. Die Personalversammlung zählt zur Arbeitszeit.

### Probezeit

Die Probezeit beträgt für Auszubildende in der Altenpflege, Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und bei der Ausbildung zur Hebamme sechs Monate, in der Krankenpflegehilfe drei Monate. Sie muss in deinem Ausbildungsvertrag niedergeschrieben sein.

Während dieser Zeit kann dein Ausbildungsträger dir jederzeit und ohne Angabe von Gründen den Ausbildungsvertrag kündigen. Du aber auch, wenn dir die Ausbildung nicht gefällt oder du sie aus anderen Gründen beenden willst. Für Auszubildende gibt es auch nach der Probezeit noch die Möglichkeit zu kündigen, für den Ausbildungsträger nur in besonders begründeten Fällen. Wenn du ausgelernt hast und in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wirst, ist eine Probezeit von bis zu sechs Monaten möglich.

### Prüfung

Die Ausbildungen in den Pflegeberufen und zu Hebammen werden mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen. Es gelten die Vorschriften der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen zum jeweiligen Beruf.

Die staatliche Prüfung umfasst einen schriftlichen, einen mündlichen und einen praktischen Teil. Die Prüfung wird bei der Ausbildungsstätte abgelegt, bei der die Ausbildung abgeschlossen wird.

Zur Prüfung musst du vorlegen:

1. die Geburtsurkunde oder einen Auszug aus dem Familienbuch der Eltern, bei verheirateten die Heiratsurkunde oder einen Auszug aus dem für die Familie geführten Familienbuch.
2. eine Bescheinigung über die regelmäßige und erfolgreiche Teilnahme an den Ausbildungsveranstaltungen oder ein entsprechendes Zeugnis.

Aus dieser Bescheinigung muss ersichtlich sein, in welcher Zeit du regelmäßig und mit Erfolg am theoretischen und praktischen Teil der Ausbildung teilgenommen hast und dass du deine Ausbildung nicht über die zulässigen Fehlzeiten hinaus unterbrochen hast.

Die Zulassung zur Prüfung sowie die Prüfungstermine müssen dir spätestens zwei Wochen (KrPflAPrV) bzw. vier Wochen (AltPflAPrV, HebAPrV) vor Prüfungsbeginn schriftlich mitgeteilt werden.

Bestehst du die staatliche Prüfung nicht, so verlängert sich auf deinen schriftlichen Antrag hin das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Der Träger der Ausbildung kann das nicht ablehnen.

Nach dem geltenden Tarifvertrag hast du für die Prüfungsvorbereitung Anspruch auf fünf freie Ausbildungstage, bei einer 6-Tage-Woche entsprechend auf sechs freie Ausbildungstage.



### **Rechtsschutz**

Manchmal ist der Prozess vor Gericht die letzte Möglichkeit, um deine Rechte durchzusetzen. Zum Beispiel, wenn du dich gegen eine Kündigung, Lohnkürzung oder unberechtigte Abmahnung wehren willst. Wenn du ver.di-Mitglied bist, erhältst du kostenlosen Rechtsschutz in allen Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialrechtsangelegenheiten. Deine Vertretung vor Gericht übernehmen dann ausgebildete Juristen oder Juristinnen mit Expertenkompetenz für deinen Fall. So kannst du dein Recht einfordern – auch als Azubi ohne dickes Konto.



### **Schutzkleidung**

Musst du aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder auf Anordnung des Arbeitgebers Schutzkleidung tragen, ist dir diese unentgeltlich und in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Die Reinigung der Schutzkleidung geht ebenfalls auf Kosten des Ausbildungsträgers.

Schutzkleidung umfasst neben Kitteln und Schutzkitteln je nach Einsatzort zum Beispiel auch Bleischürzen im Röntgenbereich oder spezielle Schuhe im OP.

### **Schweigepflicht**

Die Auszubildenden haben über Angelegenheiten des Krankenhauses, die durch gesetzliche Vorschriften oder auch auf Weisung des Arbeitgebers der Geheimhaltung unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

Allerdings müssen sie ihre berechtigten Interessen wahrnehmen können. Missstände in der Ausbildung unterliegen auf keinen Fall der Schweigepflicht! Schon gar nicht gegenüber der JAV, dem Betriebs- oder Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung, einem Rechtsbeistand, einer Gewerkschaftsvertreterin oder einem Gewerkschaftsvertreter.

### **Sozialversicherung**

Wenn du mehr als 325 Euro brutto verdienst, zahlst du Sozialabgaben. Sie machen ungefähr 21 Prozent deines Bruttoeinkommens aus. Das Geld geht an die gesetzliche Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung.

Früher haben Betrieb und Beschäftigte jeweils die Hälfte der Sozialabgaben übernommen. Ausgenommen war schon damals die Unfallversicherung. Die Unfallrisiken wurden nämlich allein den Betrieben zugesprochen, und deshalb mussten – und müssen – sie die kompletten Beiträge zahlen.

Das System des Halbe-Halbe zur Finanzierung der Sozialausgaben wurde durch die Einführung der Pflegeversicherung durchbrochen. Im Gegenzug für eine Aufteilung dieser Kosten zwischen Betrieb und Beschäftigten wurde in allen Bundesländern außer Sachsen der Buß- und Betttag als Feiertag gestrichen. Die Beschäftigten tragen damit mehr Lasten und müssen einen Tag pro Jahr länger arbeiten.

Bei der Rentenversicherung ist es das Gleiche: Seit der so genannten Riester-Reform musst du als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin einen wesentlich höheren Eigenbeitrag zahlen, um ein angemessenes Rentenniveau zu erreichen.

Ein ganz ähnliches Bild zeigt auch die Krankenversicherung: Zuzahlungen zu Medikamenten beispielsweise musst du als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin nun voll bezahlen. Zusätzlich zahlen alle Beschäftigten einen Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent allein, ohne Beteiligung des Betriebs. Einen Wegweiser durch die Gesundheitspolitik findest du auf der zentralen ver.di-Internetseite: [www.verdi.de](http://www.verdi.de)

### Stellenplanung – Anrechnung von Auszubildenden

Im Gegensatz zu anderen Ausbildungsberufen werden die Auszubildenden in der Pflege auf die Stellenzahl des ausgebildeten Pflegepersonals angerechnet.

Dies ist eine paradoxe Situation: Auszubildende ersetzen bereits Ausgebildete. Um ausbilden zu können, werden keine zusätzlichen Stellen für Ausbilderinnen und Ausbilder geschaffen, wie es in den Berufen, die nach dem Berufsbildungsgesetz ausbilden, Vorschrift ist. Im Gegenteil: Der Stationsbetrieb steht und fällt oft mit dem Einsatz von Auszubildenden. Die Regelung sieht konkret so aus: Neuneinhalb Auszubildende ersetzen rechnerisch eine Planstelle (bzw. eine examinierte Pflegekraft).

### Streik

Besitzt du ein Krankenhaus? Oder wenigstens eine Maschine, die deinen Lebensunterhalt sichert? Oder lässt du andere für dich arbeiten? Wahrscheinlich nicht. Als Beschäftigte oder Beschäftigter hast du nichts als deine Arbeitskraft, die du verkaufst, um leben zu können. Deinen Kolleginnen und Kollegen geht es genauso. Und wenn es darauf ankommt, eure berechtigten Forderungen durchzusetzen, habt ihr auch kein anderes Druckmittel, als dem Arbeitgeber gemeinschaftlich eure Arbeitskraft zu entziehen. Ohne dieses Druckmittel wären Tarifverhandlungen bloße Bettelei. Streik ist ein rechtmäßiges und legitimes Kampfmittel der Gewerkschaften, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Es wird eingesetzt, wenn Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern ins Stocken geraten oder zu keinem Ergebnis gekommen sind und für gescheitert erklärt wurden. Streik bedeutet: Die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten legen die Arbeit so lange nieder, bis ein akzeptables Ergebnis erreicht ist. Für diese Zeit bekommen sie von ver.di eine Streikunterstützung.





### Tarifvertrag

Tarifverträge regeln Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Tarifverträge werden von den Gewerkschaften gegen die Interessen der Unternehmerseite durchgesetzt – meist durch Kampfmaßnahmen wie Warnstreiks oder Streiks und gleichzeitigen Verhandlungen mit den Arbeitgebern oder ihren Verbänden. Die Tarifautonomie stellt sicher, dass der Staat sich in diesen Prozess nicht einmischt. In den Tarifverträgen stehen zum Beispiel Vereinbarungen über Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsbedingungen, Zuschläge oder Kündigungen. Tarifverträge sind zeitlich begrenzt und müssen nach Ablauf neu verhandelt werden.

Nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen Rechtsanspruch auf die tariflichen Leistungen.

### Übernahme nach der Ausbildung

Du hast die Prüfung bestanden und deine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Und nun? Ein grundsätzliches Recht auf Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung hast du leider nicht, da der Ausbildungsvertrag ein zweckbefristeter Vertrag ist. In manchen Branchen ist die Übernahme nach der Ausbildung allerdings im Tarifvertrag oder in sonstigen Vereinbarungen geregelt. Hier werden Auszubildende nach Bestehen ihrer Prüfung für eine bestimmte Zeit oder auch unbefristet übernommen. Einen Rechtsanspruch darauf haben sie aber nur, wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind.

Du solltest dich mindestens drei Monate vor Ausbildungsende darüber informieren, welche Regelung für dich gilt. Falls dein Arbeitgeber nicht mit der Sprache rausrückt, ob er dich weiterbeschäftigen will: Setz dich sofort mit der JAV, dem Betriebs- oder Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung oder mit ver.di in Verbindung. Gemeinsam lässt sich mehr erreichen, selbst wenn es nur eine befristete Übernahme ist.

### Überstunden

Leider wird bereits in der Ausbildung immer öfter von dir erwartet, dass du Überstunden machst. Das ist nicht in Ordnung. Nach den Ausbildungsgesetzen sind Überstunden nur ausnahmsweise zulässig. Wenn du schon Überstunden machen musst – was definitiv die Ausnahme sein sollte – dann muss sichergestellt sein, dass du deine Überstunden möglichst zeitnah in Freizeit „abfeiern“ kannst. Aber keine Sorge – dein Arbeitgeber kann dir nicht kündigen, wenn du dich weigerst, Überstunden zu machen. Es reicht aus, wenn du die in deinem Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungszeit am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule absolvierst. Wichtig ist außerdem: Überstunden müssen zusätzlich vergütet werden.

### Urlaub

Wie viel Urlaub du hast, kannst du in deinem Ausbildungsvertrag nachlesen. Gesetzlich geregelt sind die Mindeststandards: Wenn du unter 18 Jahre bist, stehen dir mindestens 25 Urlaubstage zu. Unter 17 Jahren sind es 27 Urlaubstage. Unter 16 sind es 30 Urlaubstage. Wenn du älter als 18 bist, hast du Anspruch auf 24 Urlaubstage. Das sind vier Wochen, denn Urlaubstage sind Werktage, also Montag bis Samstag. Unter diesen Minimal-Urlaubsmengen geht nichts – darüber aber sehr wohl: In vielen Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen stehen bessere Zahlen.

Wenn du in einem Krankenhaus im öffentlichen Dienst arbeitest, hast du, wenn du über 18 Jahre bist, Anspruch auf 26 freie Arbeitstage. Wenn du 30 Jahre oder älter bist, stehen dir 29 Tage zu. 30 freie Arbeitstage gibt es für alle Beschäftigten ab 40 Jahren. Durch Wechselschichten und Nachtarbeitsstunden kann sich dein Urlaubsanspruch noch erhöhen.

Frag am besten auch hier bei deiner JAV, deinem Betriebs- oder Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung nach.



### **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft**

Im Jahr 2001 wurde die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di durch den Zusammenschluss von fünf Einzelgewerkschaften gegründet.

Mit 2,3 Millionen Mitgliedern ist ver.di die größte Dienstleistungsgewerkschaft der Welt. ver.di vertritt die Interessen der bei ihr organisierten Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellten, Beamtinnen und Beamten, der Auszubildenden, Studierenden und freiberuflich Beschäftigten in mehr als 1.000 privaten und öffentlichen Dienstleistungsberufen.

Um die Besonderheiten der unterschiedlichen Branchen angemessen berücksichtigen zu können, ist ver.di in 13 Fachbereiche gegliedert. Für Beschäftigte des Sozial- und Gesundheitswesens ist dies der Fachbereich 3 „Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen“. In diesem Bereich sind ca. 350.000 Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert.

### **ver.di Jugend**

Die ver.di Jugend ist die Interessenvertretung für junge Erwachsene. In ihr sind weit über 100.000 junge Menschen zusammengeschlossen: Auszubildende, Studierende, Erwerbslose, Selbstständige, Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte, Freie, Beamte und Beamtinnen, Schüler und Schülerinnen. Aus Ost und West, von der Alm und von der Küste. Sie verbindet ein starkes, solidarisches Netzwerk.

Gemeinsam mit rund 100 hauptamtlichen Jugendsekretärinnen und Jugendsekretären setzen sie sich ein für:

- Bessere Bedingungen in der Ausbildung: höhere Vergütung, mehr Urlaub und kürzere Arbeitszeiten.
- Wirkungsvolle Interessenvertretung: Stärkung der JAV, mehr Ausbildungsplätze und keine Übernahme nach der Ausbildung.

- Information, Beratung und Unterstützung: für deine Rechte in der Ausbildung.
- Mehr Sicherheit in Arbeit und Ausbildung: umfassender Rechtsschutz in allen arbeitsrechtlichen Fragen, Zahlung von Streikgeld.
- Viele verschiedene Bildungsangebote: Workshops und Seminare für Persönlichkeit, Politik, Karriere und Kommunikation.
- Ein starkes, aktives Netzwerk: viele Events speziell für junge Erwachsene – Aktionen, Demos, Parties ... und jede Menge nette Leute.

Du willst mehr über deine ver.di Jugend erfahren? Dann schau im Internet vorbei: [www.verdi-jugend.de](http://www.verdi-jugend.de)

### **Vertrauensleute**

Die Vertrauensleute sind die Sprecherinnen bzw. Sprecher der in ver.di organisierten Beschäftigten eines Betriebs. Sie werden von den ver.di-Mitgliedern des entsprechenden Unternehmens gewählt.

Vertrauensleute bringen die Forderungen der verdi-Mitglieder aus den Betrieben in die Gewerkschaft ein. Dies geschieht regelmäßig beispielsweise in der Diskussion vor einer Tarifrunde, ehe die gewerkschaftlichen Forderungen endgültig beschlossen werden. Umgekehrt informieren sie die ver.di-Mitglieder im Betrieb, was in der Gewerkschaft dazu diskutiert und beschlossen wurde.

Sie arbeiten mit den in ver.di organisierten Mitgliedern von Personal- und Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen zusammen.

Dazu gehört auch, dass sie die Mitglieder für gewerkschaftliche Aktionen, zum Beispiel im Krankenhaus oder zur Unterstützung von Tarifverhandlungen, mobilisieren und sich bei Personal- oder Betriebsratswahlen sowie bei JAV-Wahlen für die Kandidaten und Kandidatinnen von ver.di einsetzen.





### Wehrdienst / Zivildienst

Während deiner Berufsausbildung kannst du dich unter bestimmten Voraussetzungen vom Wehr- beziehungsweise Zivildienst zurückstellen lassen. Wende dich an [ver.di](#), wir helfen dir beim Verfassen des Antrags.

Bist du Mitglied der [JAV](#), kannst du dich für eine Wahlperiode vom Wehr- oder Zivildienst zurückstellen lassen. Das gilt auch, wenn du nicht mehr in der Ausbildung bist.

Nach der Ausbildung kannst du noch mal einen Aufschub bekommen, und zwar wenn du einen befristeten Arbeitsvertrag hast (sechs oder zwölf Monate). Wichtig: Diesen Aufschub musst du beim Kreiswehersatzamt beantragen. Deinen Arbeitsvertrag brauchst du da noch nicht zu haben, du kannst ihn später nachreichen. Einen Rechtsanspruch auf Aufschub hast du nach dem Ende deiner Ausbildung allerdings nicht.

Du hast einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Tasche? Dann kannst du dich nicht vom Wehr- oder Zivildienst zurückstellen lassen. Du hast später aber ein Rückkehrrecht in deinen Betrieb.

Die Zentralstelle für Kriegsdienstverweigerer e. V. hat immer die aktuellsten Informationen und berät kompetent. [www.zentralstelle-kdv.de](http://www.zentralstelle-kdv.de)

### Wochenenddienst

Auszubildende in den Pflegeberufen und angehende Hebammen dürfen auch an Samstagen, Sonntagen und Wochenfeiertagen eingesetzt und ausgebildet werden, weil das übliche Arbeitszeiten in diesen Bereichen sind. Wichtig ist aber auch hier, dass du nicht als Lückenfüller eingesetzt wirst, sondern tatsächlich etwas lernst.

In vielen Bereichen gilt auch für die Auszubildenden: Wenn schon an diesen Tagen arbeiten, dann nur gegen die tariflich vereinbarten [Zulagen und Zuschläge](#).

### Wohnheim / Unterkunft

Häufig kannst du während deiner Ausbildung in einem Wohnheim wohnen. Die Vereinbarung darüber darf aber nicht Bestandteil deines [Ausbildungsvertrages](#) sein, sondern stellt eine Nebenabsprache dar. Denn die kann gekündigt werden, ohne dass dies Auswirkungen auf deinen [Ausbildungsvertrag](#) hat. Kündigt dein Arbeitgeber die Personalunterkunft, so kannst du dagegen beim Arbeitsgericht klagen. Solltest du aber selbst aus irgendeinem Grund nicht mehr dort wohnen wollen und ausziehen, kann dein Arbeitgeber dich dafür nicht rechtlich belangen.

Die Mietkosten können direkt von deinem Ausbildungsentgelt einbehalten werden. Zum Wohnen in einer Personalunterkunft kann dich niemand zwingen. Außerdem genießt du als Bewohnerin bzw. Bewohner eines Wohnheims ganz normales Hausrecht. Soll heißen: Niemand darf ohne Erlaubnis dein Zimmer bzw. die Wohnung betreten.

Die Quadratmeterpreise für Personalunterkünfte sind tarifvertraglich festgelegt. Der maßgebende Quadratmetersatz ist für Auszubildende um 15 Prozent zu kürzen.

Weitere Informationen bekommst du von deiner [JAV](#), dem [Betriebs-](#) oder [Personalrat](#) bzw. deiner [Mitarbeitervertretung](#). Diese sind auch mitbestimmungspflichtig, wenn es um die Errichtung, Verwaltung und Auflösung einer derartigen sozialen Einrichtung geht.



### **Zulagen und Zuschläge**

Wenn du in einem öffentlichen Krankenhaus beschäftigt bist, hast du genau wie deine Kolleginnen und Kollegen Anspruch auf Überstundenvergütung, Zulagen und Zuschläge.

Zulagen und Zuschläge erhältst du etwa für besonders psychisch belastende Aufgaben wie die Arbeit in einer psychiatrischen Klinik oder mit AIDS-Patienten. Aber auch Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit und Schicht- bzw. Wechselschichtarbeit stehen dir zu.

Wie hoch diese Zuschläge für dich genau sind, erfragst du am besten bei deiner JAV, deinem Betriebs- bzw. Personalrat oder deiner Mitarbeitervertretung.

# Adressen

## Deine Ansprechpartner vor Ort ver.di Jugend –

### Nord (Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern)

Dr.-Külz-Straße 18, 19053 Schwerin

T 0385/591 90 60, F 0385/5919077, jugend.nord@verdi.de

### Hamburg

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

T 040/28 58 13 34, F 040/28 58 73 34

jugend.hamburg@verdi.de, www.verdi.de/jugend-hamburg

### Niedersachsen/Bremen

Goseriede 10, 30159 Hannover

T 0511/12 40 01 91, F 0511/12 40 01 53

info@verdi-jugend-niedersachsen-bremen.de

www.verdi-jugend-niedersachsen-bremen.de

### Berlin/Brandenburg

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

T 030/88 66 51 15, F 030/88 66 59 00, janet.urban@verdi.de

www.verdi-jugend-bb.de

### Nordrhein-Westfalen

Karlstraße 123–127, 40210 Düsseldorf

T 0211/61 82 44 40, F 0211/61 82 44 47

jugend.nrw@verdi.de, www.verdi-jugend-nrw.de

### Sachsen / Sachsen-Anhalt / Thüringen

Karl-Liebknechtstraße 30–32, 04107 Leipzig

T 0361/211 71 45, F 0361/211 71 51, sven.schulz@verdi.de www.ssat.verdi.de

### Hessen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77

60329 Frankfurt am Main, T 069/25 69 13 30

F 069/25 69 13 39, info@verdi-jugend-hessen.de

www.verdi-jugend-hessen.de

### Rheinland-Pfalz

Münsterplatz 2–6, 55116 Mainz

T 06131/972 62 95, F 06131/972 62 88

sven.schwerer@verdi.de, www.verdijugend-rlp.de

### Saar

St. Johannerstraße 49, 66111 Saarbrücken

T 0681/98 84 90, F 0681/98 84 94 99

verdijugendsaar@t-online.de, www.verdi.de/saar

### Baden-Württemberg

Königstraße 10a, 70173 Stuttgart

T 0711/88 788 20 40, F 0711/88 788 44 40

jugend.bawue@verdi.de

www.verdi.de/baden-wuerttemberg/jugend

### Bayern

Schwanthalerstraße 64, 80336 München

T 089/599 77 21 04, F 089/599 77 21 59

iris.hoffmann@verdi.de, www.verdi-jugend-bayern.de



## Impressum

### *Herausgeberin*

ver.di Jugend, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

### *Redaktion, Gestaltung*

Die Herausgeberin in Zusammenarbeit  
mit kp works., Berlin

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

*Fotos* Sven Ehlers, Wiesbaden

*Lithografie* Druckhaus Galrev, Berlin

*Druck* apm AG Darmstadt

*Auflage* 20.000 Exemplare

Artikel-Nr. 100325-0607-1140301

© September 2007

Gefördert aus Mitteln des Kinder- und  
Jugendplans des Bundes.



The background features large, stylized letters 'W', 'X', and 'Z' in a vibrant green color. The letters are layered, with some appearing in white and others in green, creating a sense of depth and movement. The 'W' is on the left, the 'X' is in the center, and the 'Z' is on the right. The text is centered over the 'X' and 'Z' area.

**ver.di Jugend**  
**Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**

**[www.verdi-jugend.de](http://www.verdi-jugend.de)**