



WIR IN DER PFLEGE

Tipps von
bis



Arbeitnehmerkammer
Bremen

AZ

Inhalt



| | | | |
|----|---------------------------------------|----|---|
| 2 | Impressum | 38 | Mindestlohn für Pflegehilfskräfte |
| 3 | Vorwort | 39 | Minijob |
| 4 | Arbeitnehmerkammer Bremen | 40 | Mutterschutz |
| 5 | Arbeitskleidung | 44 | Nebentätigkeit |
| 6 | Arbeitsmedizinische Vorsorge | 45 | Pausen |
| 8 | Arbeitsschutz | 46 | Pausenraum |
| 10 | Arbeits- und Wegeunfälle | 47 | Piercings, Tattoos & Co. |
| 12 | Arbeitszeit | 48 | Rückenprobleme |
| 14 | Aufstiegschancen zur Fachkraft | 50 | Rückruf aus arbeitsfreier Zeit |
| 16 | Ausländische Pflegekräfte | 51 | Rufbereitschaft |
| 18 | Berufskrankheiten | 52 | Ruhezeiten |
| 20 | Betriebsrat | 53 | Spritzen |
| 22 | Bildungsurlaub | 54 | Tarifvertrag |
| 23 | Dienstplan | 56 | Überlastungsanzeige |
| 24 | Dienstwagen | 57 | Umkleiden |
| 26 | Dokumentation | 58 | Unfallversicherung |
| 28 | Erwerbsminderungsrente | 60 | Urlaub |
| 30 | Gesundheit | 63 | Wegezeit |
| 31 | Gewerkschaften | 64 | Zeugnis |
| 32 | Haftung bei Pflegefehlern | 66 | Zuschläge |
| 33 | Hebehilfen | 67 | Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente |
| 34 | Krankheit | 68 | Service |
| 36 | Kündigung | | |

HERAUSGEBER



Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421·36301-0
Telefax 0421·36301-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

REDAKTION

Carola Bury, Britta Clausen, Jörn Diers,
Barbara Goetz, Alexander-Martin Koch,
Barbara Sichtung-Busch

LEKTORAT

Martina Kedenburg

GRAFISCHE GESTALTUNG

Designbüro Möhlenkamp & Schuldt,
Bremen

DRUCK

Girzig & Gottschalk, Bremen

Februar 2015

Vorwort

Wir in der Pflege

Mehr Gestaltungsmöglichkeiten, bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung, das sind die Forderungen und Wünsche von Pflege-Beschäftigten, die im beruflichen Alltag fehlen. 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 Arbeitnehmerkammer immer wieder beraten lassen.

Qualifiziertes Personal und bessere Arbeitsbedingungen sind von zentraler Bedeutung, auch dann, wenn dem aktuellen und zukünftigen Personal- und Fachkräftemangel entgegenge-wirkt 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.

Arbeitnehmerkammer

Was bietet Ihnen die Arbeitnehmerkammer Bremen?

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

EINIGE BEISPIELHAFT BERATUNGSANGEBOTE

- Arbeits- und Sozialversicherungsrecht (Infos zu Kündigungsfristen, Arbeitszeugnis, Leistungen von Renten- und Krankenversicherung etc.)
- Arbeitslosenrecht (Infos zu Arbeitslosengeld, Abfindung, Sperrzeiten, etc.)
- Mitbestimmung (Unterstützung bei der Gründung von Arbeitnehmervertretungen und allen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung)



KAMMERCARD

Die kostenlose »KammerCard« bietet den Mitgliedern der Arbeitnehmerkammer Bremen viele Extras, wie Ermäßigungen bei Kursen und Seminaren, kulturellen Veranstaltungen, Nutzung der Stadtbibliothek und die Möglichkeit der Online-Steuerterminvergabe.

Wie Sie die KammerCard beantragen können, erfahren Sie – ebenso wie die Öffnungs- und Sprechzeiten der Arbeitnehmerkammer Bremen – auf der Webseite www.arbeitnehmerkammer.de

- Berufskrankheitenberatung
- Verbraucherinsolvenz
- und auf allen anderen Rechtsgebieten wie Familienrecht, Kaufvertragsrecht und Mietrecht

HOTLINES



Arbeits- und Sozialversicherungsrecht: 0421-36301-11
Mitbestimmung: 0421-36301-960
Weitere wichtige Adressen siehe ab Seite 70

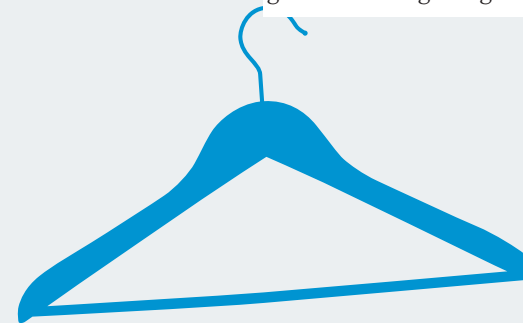
Arbeitskleidung

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

Ist vom Arbeitgeber eine einheitliche Dienstkleidung festgelegt, die anstelle anderer Kleidung zu tragen ist, gilt:

- Die Kleidung wird vom Arbeitgeber kostenlos (Kauf, Unterhalt und Reinigung) zur Verfügung gestellt.

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



Gibt es keinen Betriebsrat, so entscheidet der Arbeitgeber, ob Dienstkleidung zu tragen ist oder nicht, wobei die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben müssen.

Die Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Arbeitgebers und müssen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden. Die gilt auch für die Schutzkleidung.

Schutzkleidung wie Kopfschutzhülse, Handschuhe oder Schutzkittel, die an bestimmten Arbeitsplätzen wegen gesundheitlicher Gefahren und außergewöhnlicher Verschmutzungen getragen werden muss, hat der Arbeitgeber ebenfalls anzuschaffen (§ 618 Abs. 1 BGB und § Abs. 3 ArbeitsschutzG).

Die Kosten für selbstbeschaffte Schutzkleidung bekommen Arbeitnehmer gemäß § 670 BGB vom Arbeitgeber zurückerstattet. Auch die Reinigungs- und Unterhaltungskosten von Dienstkleidung sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat mich angeschrieben und zur arbeitsmedizinischen Vorsorge beim betriebsärztlichen Dienst eingeladen. Muss ich dorthin gehen und was bringt mir das?

Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig erkannt und verhütet werden. Sie ergänzt die technischen und organisatorischen Maßnahmen. Basis der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ist die Gefährdungsbeurteilung (→ **Arbeitsschutz**).

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

■ 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 hepatitisinfizierten Patientinnen und 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. Wie der Name sagt, können Sie entscheiden, ob Sie teilnehmen.

■ WUNSCHVORSORGE

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

■ IMPFEN

Wenn die Arbeit mit einem – im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung – erhöhten Infektionsrisiko verbunden ist, muss der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin 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.

■ WICHTIG ZU WISSEN

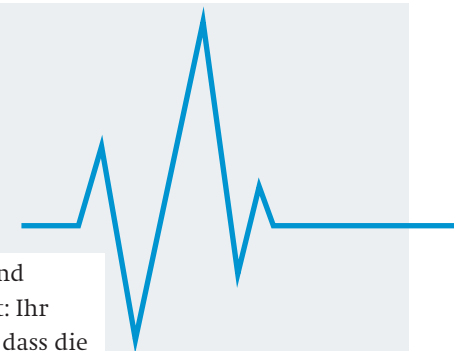
Arbeitsmedizinische Vorsorge soll während der Arbeitszeit stattfinden. Ansonsten lassen Sie sich die Zeit dafür auf die Arbeitszeit anrechnen. Sie darf nur von Ärztinnen oder Ärzten mit Gebietsbezeichnung Arbeitsmedizin oder Betriebsmedizin durchgeführt werden.

Auch für Betriebsärztinnen und -ärzte besteht Schweigepflicht: Ihr Arbeitgeber erfährt lediglich, dass die Vorsorge stattgefunden hat und den nächsten Termin. Wir empfehlen eine Schweigepflichtsentbindung 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 erhalten eine Vorsorgebescheinigung, möglicherweise sind dort betriebsärztliche Empfehlungen für Sie festgehalten.

■ GUT ZU WISSEN

Bitte bewahren Sie die Vorsorgebescheinigung auf – sie kann als Nachweis bei der Anerkennung auf eine Berufskrankheit dienen.



Arbeitsschutz

Was genau beinhaltet eigentlich ›Arbeitsschutz‹ und wer ist für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen verantwortlich?

Das Arbeitsschutzgesetz bildet den Rahmen für den betrieblichen Arbeitsschutz. Es verpflichtet den Arbeitgeber, in seinem Betrieb die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit kontinuierlich zu verbessern und die Arbeit menschengerecht zu gestalten. Ziel ist es, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen zu verbessern und Gefährdungen zu beseitigen oder zu vermindern. Die betriebliche Arbeitnehmervertretung (→ **Betriebsrat**) hat im Arbeitsschutz weit reichende 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.

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 Belastungen gar nicht erst entstehen zu lassen oder um sie zu verringern. Dazu gehören unter anderem die Voraussetzungen für ergonomisches Arbeiten wie etwa rückengerechtes Tragen und Heben (→ **Hebehilfen**), aber auch die Gestaltung von → **Arbeitszeit** und → **Pausen** oder dem Wechsel zwischen verschiedenen Tätigkeiten.

Personenbezogene Maßnahmen wie die → **arbeitsmedizinische Vorsorge** oder eine Rückenschule sind nachrangig; sie kommen ergänzend zu den technischen und organisatorischen Gestaltungsmaßnahmen in Betracht.

Über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die Arbeitsschutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber die Beschäftigten unterrichten. Für die Einhaltung der Vorgaben wie zum Beispiel die fachgerechte Entsorgung von gebrauchten Injektionsnadeln in den vorgeschriebenen Behältnissen ist jede Pflegekraft verpflichtend zuständig.

Der Arbeitgeber hat unabhängige, fachkundige Unterstützung bei der innerbetrieblichen Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der zugehörigen Vorschriften zu bestellen. Die Betriebsärztin beziehungsweise der Betriebsarzt sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, arbeiten auch mit dem → **Betriebs- oder Personalrat** zusammen.

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de → Publikationen → Mitbestimmung → ›Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb‹

Initiative Neue Qualität der Arbeit/Arbeitsschutz in der ambulanten Pflege

www.inqa.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege/ Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

www.bgw-online.de

Regionales Portal Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Kleinbetriebe im Lande Bremen

www.arbeitsschutz-kmu.de

Info 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 Arbeitsschutzexpertinnen und -experten 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 oder Hebehilfen ermöglicht wird. Belastende und gefährliche Situationen bei der Arbeit sollten auch zum Thema von Teambesprechungen gemacht werden, um gemeinsam gute Lösungen zu entwickeln.

Arbeits- und Wegeunfälle

Gelten auch Unterbrechungen auf dem Weg zur Arbeit als Wegeunfälle? Beispielsweise, weil ich mein Kind zur Schule bringen muss?

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

Darüber hinaus zählen Unfälle beim Betriebssport, bei einer vom Unternehmen veranstalteten Betriebsfeier oder einem Ausflug als Arbeitsunfall – entscheidend ist, dass die Tätigkeit dem Unternehmen und nicht privaten Zwecken dient.

Wenn ein Unfall auf dem direkten Weg zur Arbeit (also ab dem Verlassen des Wohnhauses und bis zum Erreichen der Arbeitsstätte oder zurück) passiert, handelt es sich um einen versicherten Wegeunfall. Eingeschlossen sind auch einige ›Umwege‹, wenn

- Fahrgemeinschaften bestehen
- der Arbeitsplatz über einen längeren Weg zügiger zu erreichen ist
- Umleitungen bestehen
- Kinder während der Arbeitszeit untergebracht werden müssen

IM FALL DES FALLES

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

WICHTIG ZU WISSEN

Wenn sich ein Arbeits- oder Wegeunfall ereignet hat:

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

- Sie selbst, Ihr Arzt oder auch der Arbeitgeber melden den Arbeitsbeziehungsweise Wegeunfall der Berufsgenossenschaft.

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

ERSTE HILFE IM BETRIEB

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

KEIN VERSICHERUNGSSCHUTZ

Wer den Arbeitsweg aus privaten Gründen – beispielsweise zum Einkaufen – unterbricht, steht für diese Zeit nicht unter Versicherungsschutz. Auch auf dem Weg zur Arbeit nicht, wenn die ›private Unterbrechung‹ länger als zwei Stunden dauert.

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Infoblätter ›gesundheit‹ → Praktische Tipps
(›Zur Arbeit: Gesund, fit und sicher‹)

Arbeitszeit

In meinem ambulanten Pflegedienst bekomme ich immer wieder Touren, die nicht innerhalb von zehn Stunden zu schaffen sind. Darf das sein?

Nein! Arbeitszeiten sind durch das Arbeitszeitgesetz verbindlich festgelegt und vom Arbeitgeber einzuhalten. Dies gilt auch für → **Ruhezeiten** und **Ruhepausen** (→ **Pausen**).

Die Verlängerung der werktäglich festgelegten acht auf zehn Stunden Arbeitszeit ist bereits eine Ausnahme, die innerhalb von sechs Monaten auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich ausgeglichen werden muss.

Eine über zehn Stunden hinausgehende Aufstockung der Arbeitszeit ist lediglich in ›außergewöhnlichen Notfällen‹ gestattet, wenn beispielsweise Unfälle oder Katastrophen ›vorübergehend‹ einen längeren Arbeitseinsatz erforderlich machen.

BITTE BEACHTEN

- Regeln Sie Ihre konkreten Arbeitszeitwünsche möglichst im Arbeitsvertrag
- Dokumentieren Sie Ihre Arbeitszeiten mit Datum und Uhrzeit und lassen Sie sich den Grund für die Mehrarbeit möglichst gegenzeichnen
- Ein krankheitsbedingter Ausfall von Kolleginnen oder Kollegen ist in der Regel kein Notfall und berechtigt den Arbeitgeber nicht, die Arbeitszeit über die festgeschriebene Norm aufzustocken
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Gesetzestext sowie die für Ihren Betrieb geltenden Tarifverträge nebst den Betriebs- und Dienstvereinbarungen an einer für alle Beschäftigten einsehbaren Stelle auszuhängen
- Werden die gesetzlichen Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb nicht eingehalten, wenden Sie sich an
 - die betriebliche Arbeitnehmervertretung
 - den Arbeitgeber



ÜBERSTUNDEN

Die Duldung von Überstunden seitens des Arbeitgebers wird juristisch wie eine aktive Anordnung von Überstunden gewertet.

Die Kenntnis der geleisteten Stunden ergibt sich für den Pflegedienstbetreiber 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.

Für die Kontrolle der Einhaltung von Arbeitszeiten und auch für die Bewilligung von Ausnahmen sind die Aufsichtsbehörden der Länder (in der Regel die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen) zuständig.

GUT ZU WISSEN

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

WEITERE INFOS



Arbeiterkammer Bremen

www.arbeiterkammer.de

→ Publikationen → Mitbestimmung → Arbeitszeitgesetz

Portal ›juris‹ des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz

www.gesetze-im-internet.de oder www.juris.de

Gewerbeaufsicht Bremen

www.gewerbeaufsichtbremen.de

Aufstiegchancen zur Fachkraft

Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es, wenn ich mich von der Pflegehelferin zur Fachkraft in der Altenpflege weiterbilden will?

Wenn Sie sich innerhalb Ihres Berufes weiterqualifizieren wollen, ist die Bundesagentur für Arbeit eine gute Adresse. Seit 2006 werden 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Altenpflege in kleineren und mittleren Unternehmen berücksichtigt.

VORAUSSETZUNG UND 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

BERATUNG

Da es sich bei der Befürwortung für eine Fördermaßnahme immer um Einzelfallentscheidungen handelt, ist eine Beratung durch die für WeGebAU zuständigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der örtlichen Agentur für Arbeit dringend zu empfehlen.

GUT ZU WISSEN

In einigen Fällen wird auch ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt – dies muss jedoch vom Arbeitgeber vor Beginn der Maßnahme beantragt werden.



WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen:

Persönliche Weiterbildungsberatung.
Terminvereinbarungen telefonisch unter 0421-36301-432

Webseite Arbeitsagentur

→ Weiterbildung → Bildungsgutscheine

Ausländische Pflegekräfte

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

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

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

Die Pflegeberufe in Deutschland unterscheiden sich nach Ausbildungen in der Altenpflege, der Krankenpflege und der Kinderkrankenpflege. Die Pflegeberufe gehören zur Gruppe der »reglementierten Berufe«. Das heißt: Für die Ausübung des Berufs oder das Führen der Berufsbezeichnung werden die ausländischen mit den deutschen Qualifikationen verglichen (»Gleichwertigkeitsprüfung«).

Neben Inhalt (vermittelte Kenntnisse und Fähigkeiten) und Dauer der Ausbildung wird auch Ihre Berufserfahrung berücksichtigt. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist zwin-

gende Voraussetzung dafür, dass Sie den Beruf in Deutschland ausüben können.

VERFAHREN

In Bremen erfolgt die Anerkennung durch die zuständigen senatorischen Behörden:

- Für die Krankenpflege und Kinderkrankenpflege: Senator für Gesundheit
Telefon: 0421·361-0; 361-15059
www.gesundheit.bremen.de
(Antragsformular und Hinweise zu berufsbezogenen Unterlagen)
- Für die Altenpflege: Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen,
Telefon: 0421·361-0 oder 361-2886,
www.soziales.bremen.de
(Auskunft zum Verfahren)

Wichtige Voraussetzungen für die Anerkennung sind unter anderem:

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

Häufig muss eine staatliche Anerkennungsprüfung abgelegt werden, wenn die persönlichen Voraussetzungen für eine unmittelbare Anerkennung der Gleichwertigkeit des Abschlusses aus dem Herkunftsland nicht gegeben sind. In solchen Fällen ist es hilfreich und manchmal auch erforderlich, vorab einen berufsbegleitenden Lehrgang für beschäftigte ausländische Pflegekräfte zu absolvieren.

In Bremen werden diese Lehrgänge vom Paritätischen Bildungswerk oder den Altenpflegesschulen angeboten. Weitere Informationen dazu finden Sie auf den entsprechenden Webseiten.

KOSTEN

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

WER HilFT WEITER?

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

- Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen, Anerkennungs- und Weiterbildungsberatung im Lande Bremen, Telefon: 0421·36301-432, www.arbeitnehmerkammer.de
- Frauen in Arbeit und Wirtschaft e.V., Berufliche Orientierung und Weiterbildungsberatung für Migrantinnen, Telefon: 0421·16937-10, www.faw-bremen.de
- Dienstleistungszentrum Grünhöfe (Bremerhaven), Berufliche Beratung für MigrantInnen und Flüchtlinge, Telefon: 0471·3087810 oder 3087831, www.afznet.de
- Die Arbeitsagentur oder das Jobcenter, Telefon: 0800·4555500, www.arbeitsagentur.de

Zentrales Informationsportal zum Anerkennungsgesetz
www.anererkennung-in-deutschland.de



GUT ZU WISSEN

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

Berufskrankheiten

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

Als Berufskrankheit werden alle Krankheiten bezeichnet, die nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft durch besondere Einwirkungen verursacht sind, denen bestimmte Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind – so die etwas sperrige Definition laut § 9 Abs. 1, Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Anders formuliert: Als Berufskrankheit zählen nur diejenigen Erkrankungen, die in der Berufskrankheiten-Liste im Anhang der Berufskrankheiten-Verordnung aufgeführt sind! Dazu gehören bei Pflegenden beispielsweise

- Ekzeme durch die häufige Händedesinfektion
- eine Ansteckung mit Hepatitisviren durch häufigen Kontakt mit entsprechend infizierten Patientinnen und Patienten
- chronische Rückenerkrankungen

WICHTIG ZU WISSEN

Die Abklärung einer Berufskrankheit kommt nur in Gang, wenn die Erkrankung beim zuständigen Unfallversicherungsträger angezeigt wird. In Bremen ist dies die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) oder die Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen. Ärztinnen und Ärzte sind, wie der Arbeitgeber, dazu verpflichtet, jeden Verdacht und jedes Vorliegen einer Berufskrankheit anzuzeigen. Sie als Pflegekraft können sich ebenfalls an die zuständigen Stellen wenden, sind aber nicht dazu verpflichtet.

Damit die gesetzliche → **Unfallversicherung** eine Erkrankung als Berufskrankheit anerkennt, muss sich die Versicherte die Krankheit durch die Arbeit zugezogen haben. Die Betroffenen selbst müssen einen zweifachen Nachweis erbringen:

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

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

GUT ZU WISSEN

In der Berufskrankheiten-Verordnung sind alle anerkannten Berufskrankheiten aufgelistet!

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen:

Beratungsstelle zu Berufskrankheiten.
Terminvereinbarungen telefonisch unter 0421-66950-36

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

beispielsweise für die ›Liste der Berufskrankheiten‹:
www.baua.de

Betriebsrat

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

Auch wenn ›das Kind mehrere Namen‹ hat: Bei allen Formen handelt es sich um Arbeitnehmervertretungen, 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)
- Mitarbeitervertretung (kirchliche Träger)
- Personalrat (öffentlicher Dienst)

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

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

GUTER RAT MUSS NICHT TEUER SEIN

Bei allen Fragen rund um die Gründung, aber auch zu laufenden Aufgaben von Arbeitnehmervertretungen, beraten und unterstützen Arbeitnehmerkammer Bremen und zuständige Gewerkschaften. 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.

Die Abteilung ›Mitbestimmung und Technologieberatung‹ der Arbeitnehmerkammer Bremen berät auch zu allen weitergehenden Fragen bei der Gründung von betrieblichen Interessensvertretungen, zum Beispiel

- Wirtschaftliche Mitbestimmung
- Datenschutz
- Personalentwicklung
- Einsatz neuer Technologien
- Gesundheitsschutz

GUT ZU WISSEN

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

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen:

Terminvereinbarungen mit der Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung, telefonisch unter 0421-36301-962 in Bremen und 0471-92235-24/31 in Bremerhaven

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Region Bremen-Elbe-Weser
www.bremen.dgb.de

Bildungsurlaub

Steht mir eigentlich Bildungsurlaub zu?
Und wenn ja: Bekomme ich für die Zeit des Bildungsurlaubs weiterhin mein Gehalt?

Bildungsurlaub steht allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Lande Bremen zu, egal ob Sie in Voll- oder Teilzeit oder in einem Minijob arbeiten. Mit Bildungsurlaub werden alle nach dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz (Bildungsurlaubsg) anerkannte Bildungsveranstaltungen bezeichnet.

Für die Dauer des Bildungsurlaubs sind Sie – bei vollem Lohnausgleich – von der Arbeit freigestellt. Die Kosten für die Veranstaltung tragen jedoch Sie selbst.

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

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Rechtstipps und Ratgeber
(:Bildungsurlaub:)

Dienstplan

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

GENERELL GILT:

Einen einmal aufgestellten Dienstplan darf der Arbeitgeber nicht ohne konkrete Notlage umwerfen, denn der Arbeitgeber muss auf das Privatleben der Angestellten Rücksicht nehmen.

Ohne ein unvorhersehbares Ereignis und eine angemessene Ankündigungsfrist müssen Sie keine Umstellungen hinnehmen. In Betrieben mit Interessenvertretungen gilt zudem, dass eine Dienstplanänderung der Mitbestimmung unterliegt.

Beim Erstellen des Dienstplans müssen neben den arbeitsvertraglichen Bedingungen die gesetzlichen Vorgaben von Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz sowie die tariflichen und die betrieblichen Vereinbarungen berücksichtigt werden. Dazu fließen je nach Gegebenheit die im Mutterbeziehungsweise Jugendarbeitsschutzgesetz und die im Schwerbehindertenrecht verankerten Vorschriften in die Dienstplangestaltung ein.

Schließlich muss der Personaleinsatz so kalkuliert sein, dass die Versorgung der Patienten zu jeder Zeit, also 24 Stunden täglich, qualitativ und quantitativ gewährleistet ist. Zudem benötigt der Arbeitgeber die Zustimmung der jeweiligen Interessenvertretung, bevor der Dienstplan verbindlich wird. Die Aufstellung eines Dienstplanes ist mitbestimmungspflichtig.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Aber nicht nur Kundenorientierung und Wirtschaftlichkeit, auch die Wünsche und familiäre Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen bei der Schichtplanung Berücksichtigung finden. Genaue Absprachen unter den Mitarbeitern und die rechtzeitige Ankündigung beim ›Dienstplangestalter‹ helfen – zumindest in vielen Fällen – beim Spagat, notwendige Vorgaben und individuelle Vorstellungen ›unter einen Hut zu bringen‹.

PLANUNGSSICHERHEIT

Dienstpläne sollten soweit im Voraus erstellt werden, dass die Mitarbeiter ihre Freizeit planen können. Zugleich sollen sie auch ihre Bedürfnisse/Tauschmöglichkeiten berücksichtigen. Im Allgemeinen werden Dienstpläne für vier Wochen im Voraus geschrieben.

Wenn in Ihrem Betrieb eine kurzfristige als eine vierwöchige Planung die übliche Vorgehensweise ist, wenden Sie sich an Ihre Arbeitnehmervertretung. Die Kolleginnen oder Kollegen setzen sich im direkten Gespräch mit der Pflegedienstleitung für genaue Absprachen ein.

Dienstwagen

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

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

Klären Sie die in Ihrem Betrieb geltenden Bedingungen.

Da die volle Haftung von Beschäftigten eine Existenzgefährdung zur Folge hätte, wurden folgende Schadensverteilungsgrundsätze entwickelt:

GERINGE SCHULD ist die leichteste Fahrlässigkeit, beispielsweise ein sich Vertun: keine Haftung

NORMALE SCHULD ist die mittlere Fahrlässigkeit, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wurde und der Unfall vermeidbar gewesen wäre, beispielsweise Auffahrunfall bei Glatteis: Schadensteilung, begrenzt durch Selbstbeteiligungsbeitrag der Versicherung.

Bei **GROBER FAHRLÄSSIGKEIT** haften Sie als Mitarbeiter in der Regel in voller Höhe für den Schaden, wenn Sie zum Beispiel unter starker Alkoholeinwirkung fahren. Ausnahmsweise ist eine Haftungsbegrenzung im Einzelfall möglich, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers im deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko steht.

Die Bewertung nach dem Grad der Fahrlässigkeit ist immer einzelfallabhängig. Auch ein eventuelles Mitverschulden des Arbeitgebers, wie etwa das Überlassen eines nicht verkehrssicheren Fahrzeugs ist haftungsmildernd zu berücksichtigen.

PRIVATE NUTZUNG DES DIENSTFAHRZEUGS

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

Das Recht der privaten Nutzung erstreckt sich im Allgemeinen auf alle Zeiten, in denen der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, das heißt auch auf Zeiträume, in denen Sie keine Arbeit leisten wie beispielsweise im Fall von

- Mutterschutz
- Urlaub
- Arbeitsunfähigkeit (innerhalb des Sechs-Wochen-Zeitraums vor dem Bezug von Krankengeld)

GUT ZU WISSEN

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

GUT ZU WISSEN

Bußgelder aus Verkehrsverstößen müssen Sie selber zahlen. Allerdings ist dies mit dem Arbeitgeber verhandelbar.

WEITERE INFOS



ver.di Bildung und Beratung online

Service → Praxistipps → Private Nutzung eines Dienstwagens
(www.verdi-bub.de)

Dokumentation

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

Dokumentieren, das heißt schriftlich festhalten und unterzeichnen. Dazu gehören alle Pflegehandlungen, Behandlungsschritte und ärztliche Diagnostik.

GENERELL GILT: Jede erbrachte Leistung in der Pflege verpflichtet zu einer begleitenden Pflegedokumentation, wobei die Grundsätze von Dokumentationswahrheit und -klarheit, von Lesbarkeit und Verständlichkeit sowie die zeitliche Nähe zu den Pflegehandlungen gewährleistet sein müssen!

Dokumentation dient der

- Qualitätssicherung
- Therapiesicherung
- Kommunikationssicherung
- Beweissicherung

MANCHMAL LÄSTIG, ABER IMMER WICHTIG

Unter der Voraussetzung, dass Korrektheit, Vollständigkeit, Sachlichkeit und Sorgfalt gewahrt worden sind, stellt die Pflegedokumentation einen haftungsrechtlichen Selbstschutz für Träger und Mitarbeiter dar. Mit anderen Worten: Nichteinhalten der Dokumentationspflicht oder Mängel in der Durchführung der Dokumentation von Seiten des Trägers oder seiner Mitarbeiter führen zur Beweislastumkehr zugunsten des Patienten.



Erwerbsminderungs- rente

Wie beziehungsweise wo beantrage ich Erwerbsminderungsrente?

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

Viele Informationen von einer gebührenfreien Telefonnummer über die Beratungsstellen der Rentenversicherung und Versichertenältesten/Versichertenberater in ihrer Nähe bis hin zu den entsprechenden Anträgen zum herunterzuladen, finden Sie auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de).

Lassen sie sich persönlich beraten. Am besten mit einer vorherigen Terminabsprache. Dabei erfahren Sie auch, welche ärztlichen und gutachterlichen Befunde oder sonstigen Unterlagen für die Beantragung einer Erwerbsminderungsrente nötig sind.

Die medizinischen Voraussetzungen für eine Rente wegen Erwerbsminderung sind erfüllt, wenn Sie für mindestens sechs Monate wegen gesundheitlicher Einschränkungen weniger als sechs Stunden täglich arbeiten können – und das nicht nur in Ihrem, sondern in allen anderen Berufen (wer vor dem 2. Januar 1961 geboren wurde, genießt noch einen Berufsschutz). Abhängig von Ihrem noch bestehenden (Rest-) Leistungsvermögen hängt es dann ab, ob Sie eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhalten. Versicherungsrechtlich müssen für die Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung zusätzlich noch bestimmte Beitragszeiten erfüllt sein.

›REHA VOR RENTE‹

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

WICHTIG ZU WISSEN

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

- auf der Webseite der (www.deutsche-rentenversicherung.de)
- unter der gebührenfreien Hotline 0800 · 1000-4800
- in der Auskunfts- und Beratungsstelle der Rentenversicherung Bremen-Oldenburg in der Schwachhauser Heerstraße 32-34 (Terminabsprache unter 0421 · 3407-0 oder info@drv-oldenburg-bremen.de)

Gesundheit

Was kann ich tun, um gesund zu bleiben?

GUT ZU WISSEN

Machen Sie sich auch selbst für Ihre Gesundheit stark: Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber auf die Einführung von gesundheits-erhaltenden 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.

Wer Stress gezielt abbaut, für Stresspuffer im Alltag sorgt und sich körperlich fit hält, kann auch lernen, bei Stress den besseren Überblick zu behalten, negativen Stress zu vermeiden und Beschwerden zu 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.

STRESS IST NICHT GLEICH STRESS

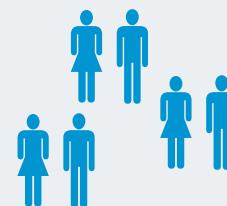
Es geht nicht darum, Stress und Belastungen völlig zu vermeiden, denn sie stellen auch Herausforderungen dar, aktiv zu werden und die eigenen Fähigkeiten weiter zu entwickeln. Und auch der Betrieb kann ›lernen‹, negative Belastungen zu erkennen und sie als Anlass nehmen, die Arbeitsbedingungen besser zu gestalten. Gesundheitsförderung kann zum Ausgleich beruflicher Belastungen 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

Gewerkschaften

Welche Rolle spielen Gewerkschaften und was bringt mir eine Mitgliedschaft?



Gewerkschaften sind als Vereinigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Tarifpartner, in denen Mitglieder sowohl voneinander als auch von Know-how und Beratung der Gewerkschaftsmitarbeiter profitieren. Die Gewerkschaft bietet darüber hinaus auch ganz ›handfeste‹ praktische und finanzielle Unterstützung – beispielsweise, wenn es um die Übernahme der Kosten für Rechtsbeistand und Gerichtsverhandlung bei arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen geht.

Dabei beschränkt sich die Aufgabe der Gewerkschaften nicht nur auf betriebliche Belange wie das Aushandeln von Tarifverträgen, Arbeitszeitverkürzungen und höhere Löhne oder auf die Durchsetzung von mehr Mitbestimmung und allgemein bessere Arbeitsbedingungen – die Ansprechpartner beraten auch bei individuellen Fragen rund um Arbeitszeugnis, Lohnsteuer, Krankenversicherungsrecht, Mietrecht, Mobbing und vielem mehr.

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

EINE GEWERKSCHAFT IST SO STARK WIE IHRE MITGLIEDER

Die einfache Formel lautet: Viele Mitglieder = starke Gewerkschaft = bessere Tarifverträge = höhere Löhne und Gehälter. Je mehr Beschäftigte in einem Unternehmen oder einer Branche Gewerkschaftsmitglieder sind, desto effektiver ist die Gewerkschaft in der Lage, die Forderungen im Interesse der Belegschaft durchzusetzen.

BEITRAG LOHNT SICH

Der steuerlich absetzbare Mitgliedsbeitrag ist nach Gehältern gestaffelt und beträgt üblicherweise ein Prozent vom Bruttolohn – eine in jedem Fall gute Investition.

Der Beitrag kann als Werbungskosten steuerlich abgesetzt werden. Die Gewerkschaft zahlt im Falle eines Streiks Streikgeld.

WEITERE INFOS



Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Region Bremen-Elbe-Weser
www.bremen.dgb.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
www.bremen.verdi.de

Haftung in der Pflege

Muss ich bei Pflegefehlern persönlich haften?

Pflegefehler sind Verstöße gegen die pflegerische Sorgfaltspflicht im Rahmen professioneller Pflege. Der Verstoß kann beruhen auf

- der fehlerhaften Durchführung einer pflegerischen Maßnahme
- dem Unterlassen einer notwendigen pflegerischen Maßnahme

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

HAFTUNG

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

DOKUMENTATION KANN VOR HAFTUNG SCHÜTZEN

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

Besondere Vorkommnisse müssen dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden. Häufig empfiehlt es sich, einen Zeugen hinzuzuziehen.

GUT ZU WISSEN

Wenn Sie feststellen, dass aufgrund von Zeit- und/oder Personalmangel oder anderer Umstände eine sach- und qualitätsgerechte Pflegedurchführung nicht mehr möglich ist, schützen Sie sich selbst und Ihre Patienten, indem Sie eine schriftliche **→ Überlastungsanzeige** erstellen.

Hebehilfen

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

Arbeitgeber sind im Rahmen von **→ Arbeitsschutzmaßnahmen** verpflichtet, ihren Beschäftigten eine **→ arbeitsmedizinische Vorsorge** – auch in Bezug auf körperliche Entlastung – anzubieten. Dies heißt unter anderem, die technischen Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die ein rückengerechtes Arbeiten unterstützen und Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems vorbeugen können.

Im Pflegebereich gehören dazu beispielsweise höhenverstellbare Betten oder Hebehilfen wie Lifter, die das Anheben und den Transfer der Patienten (von Bett auf Trage, in Duschwanne o. Ä.) ermöglichen.

ERGONOMISCH ARBEITEN

Neben den technischen Hilfen gibt es auch einige einfache Maßnahmen,

die ein rückenschonendes Arbeiten fördern: Wenn Sie mithilfe von Laken oder Stecklaken das Prinzip ›ziehen statt heben‹ anwenden, oder wenn Sie das eigene Körpergewicht einsetzen und somit die Kraft aus der Schwerpunktverlagerung statt aus den Armen ziehen, können Sie – nebst der Durchführung vieler weiterer ergonomischer ›Tricks‹ – selbst einen Beitrag zum Wohle Ihres Rückens leisten.

Beratungsangebote zu einem rückenschonenden Patiententransfer bieten unter anderem Berufsgenossenschaften und Unfallkassen (**→ Unfallversicherung**). Soweit Ihre Arbeitszeiten und Ihr Alltag es zulassen, treiben Sie Ausgleichssport, besuchen Sie eine Rückenschule oder Ähnliches mehr: Das tut nicht nur Ihrem Bewegungsapparat, sondern auch der Stimmung gut.

Der Besuch von Fortbildungen hilft dabei, in Sachen ergonomische Arbeitsweise stets auf dem aktuellen Stand zu bleiben und Bewegungsabläufe in der Pflege nach neuesten Erkenntnissen umzusetzen.

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Infoblätter ›gesundheit‹ – Praktische Tipps (›Alles Gute für den Rücken‹: Auch in russischer Sprache erhältlich)

Kampagne ›Denk' an mich. Dein Rücken‹

www.gesetze-im-internet.de oder www.juris.de

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege/

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz/Gesunder Rücken

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

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 Arbeitnehmerkammer Bremen, die zu dieser und vielen anderen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen umfassende Beratungen anbietet.

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGS-MANAGEMENT (BEM)

Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder wiederholt länger als sechs Wochen erkrankt, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein sogenanntes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (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, etwa durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Veränderung der Arbeitszeit.

„HAMBURGER MODELL“

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

WICHTIG ZU WISSEN

Sie als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bestimmen darüber, ob das Instrument BEM für Sie infrage kommt. Die Teilnahme ist immer freiwillig. Eine Ablehnung Ihrerseits darf keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen nach sich ziehen.

Der Arbeitgeber hat kein Recht, die Diagnose Ihrer Erkrankung zu erfahren.

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Mitbestimmung

(Betriebliches Eingliederungsmanagement)

Kündigung

Welche Fristen muss ich beachten, wenn ich selbst kündige?

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmerinnen und 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. Allerdings können aufgrund Ihrer arbeitsvertraglichen sowie tariflichen Bestimmungen andere, insbesondere auch längere, Kündigungsfristen gelten.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Formulieren Sie im Kündigungsschreiben am besten gleich Ihren Anspruch auf die Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses (→ **Zeugnis**) – ebenso wie die Gewährung von Resturlaub und die Abgeltung noch ausstehender Überstunden.

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Von der oben beschriebenen ordentlichen Kündigung ist die außerordentliche (auch fristlose) Kündigung zu unterscheiden. 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 beim Ausstand von 1,5 Monatsgehältern 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.

BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE

enden in der Regel durch Zeitablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf. 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 Aufhebungsvertrages gegeben.



WEITERE INFOS



Arbeiterkammer Bremen
(Abteilung Arbeits- und Sozialversicherungsrecht)

Terminvereinbarungen unter 0421-36301-29 in Bremen
und 0471-92235-0 in Bremerhaven

Mindestlohn für Pflegehilfskräfte

Steht mir als Pflegehilfskraft der gesetzliche Mindestlohn zu?

Seit 2010 gilt für alle Betriebe oder selbstständige Betriebsteile, die ambulante, teilstationäre oder vollstationäre Pflegeleistungen beziehungsweise ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen, die Verordnung zum Mindestlohn.

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Deutschland in der Pflegebranche arbeiten, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein inländisches oder ein ausländisches Pflegeunternehmen ist.

Ab 1. Oktober 2015 soll zudem der Kreis derer, für die der Pflegemindestlohn gilt, deutlich ausgeweitet werden: Dann sollen zusätzlich auch die in Pflegebetrieben beschäftigten Betreuungskräfte von Demenzerkrankten, Alltagsbegleiterinnen und -begleiter sowie Assistenzkräfte vom Mindestlohn profitieren.

In Einrichtungen, die unter den Pflegemindestlohn fallen, arbeiten derzeit rund 780.000 Beschäftigte. Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht gilt (zum Beispiel in Privathaushalten), greift seit dem 1. Januar 2015 der **allgemeine gesetzliche Mindestlohn**.

Keine Pflegebetriebe im obigen Sinne sind Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen oder Einrichtungen der Behindertenhilfe.

GUT ZU WISSEN

Beschäftigte in der Pflege profitieren von der Tarifbindung (→ **Tarifvertrag**). In tarifgebundenen Betrieben verdienen sie gut 24 Prozent mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen in nicht-tarifgebundenen Betrieben.

DIE GEPLANTEN ERHÖHUNGEN IM EINZELNEN

| Mindestlohn West | Höhe | Steigerung |
|------------------|------------|-------------|
| ab 1.1.2015 | 9,40 Euro | 4,4 Prozent |
| ab 1.1.2016 | 9,75 Euro | 3,7 Prozent |
| ab 1.1.2017 | 10,20 Euro | 4,6 Prozent |

Minijob

Ich arbeite auf 450-Euro-Basis: Stehen mir Urlaub und Urlaubsgeld zu?

Ja – und nicht nur das! Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung, der besagt, dass geringfügig Beschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbar vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Das heißt, Arbeitgeber müssen die gleichen arbeitsrechtlichen Vorschriften einhalten wie bei anderen Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Dazu gehören neben der Lohnfortzahlung im Urlaub zum Beispiel

- Arbeitsvertrag (mündlich oder schriftlich)
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- Kündigungsschutz
- Kündigungsfristen

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

GUT ZU WISSEN

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

WEITERE INFOS



Arbeiterkammer Bremen

www.arbeiterkammer.de

→ Publikationen → Rechtstipps und Ratgeber

(»Minijobs – Wichtiges über geringfügige Beschäftigungen bis 450 Euro«)

Mutterschutz

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

Während der Schwangerschaft und in der Stillzeit sind Sie und Ihr Kind im besonderen Maße geschützt, damit Sie – wenn nicht gesundheitliche Gründe dagegen sprechen – am Erwerbsleben teilhaben können. Das Mutterschutzgesetz (MutterschutzG) und die dazugehörige Mutterschutzverordnung enthalten Regelungen zu Arbeitsbedingungen, zu Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie Vorgaben zur Arbeitsplatzsicherheit und zur finanziellen Absicherung.

Laut Mutterschutzgesetz sollen Sie dem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mitteilen, sie müssen es nicht. Sie sollten jedoch bedenken, dass erst nach Ihrer Mitteilung die entsprechenden Schutzmaßnahmen eingeleitet werden können.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Aufsichtsbehörde zu benachrichtigen. Anhand der Gefährdungsbeurteilung (→ **Arbeitsschutz**) muss er die notwendigen Schritte zum gesundheitlichen Schutz seiner schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen einleiten. Dabei kann er sich von der Betriebsärztin, dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen.

Einige Tätigkeiten dürfen Schwangere nicht oder nur eingeschränkt ausüben, beispielsweise:

- Heben und Tragen schwerer Lasten, wie das Umbetten und Lagern von Patienten
- Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen
- Tätigkeiten mit erhöhter Unfallgefahr (beispielsweise Gefahr des Ausgleitens beim Duschen oder Baden der Patienten)
- Umgang mit potenziell aggressiven Patienten

Ebenso gelten besondere Bestimmungen für die Arbeitszeiten. Das betrifft Mehrarbeit (maximal acht Stunden täglich bei Frauen unter 18 Jahren und achteinhalb Stunden bei Frauen ab 18 Jahren), Nachtschichten (von 20 bis 6 Uhr) sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Auch die Handhabung mit Gefahrstoffen wie Reinigungs- und Desinfektionsmitteln, insbesondere mit krebserzeugenden Gefahrstoffen wie beim Kontakt mit Zytostatika sind für werdende und stillende Mütter nicht oder nur unter besonderen Vorsichts- und Schutzmaßnahmen zulässig. Das gleiche gilt für Biostoffe wie Blut- und Blutprodukte, Wundflüssigkeiten oder Körperausscheidungen sowie der Kontakt mit infektiösem Material und infektiösen Patienten.

RANGFOLGE DER SCHUTZMASSNAHMEN FESTGELEGT

Laut Mutterschutzverordnung hat die technische und organisatorische Umgestaltung des Arbeitsplatzes Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen.

Unter den ersten Punkt fallen zum Beispiel folgende Tätigkeiten/Maßnahmen

- Umbetten und Lagern von Patienten mit Unterstützung einer zweiten Pflegekraft oder unter Einsatz mechanischer Hilfsmittel (→ **Hebehilfen**)
- Subkutane Injektionen oder Blutzuckerbestimmung mit stichsicheren Systemen (andere Injektionen sind zu untersagen)
- Grundpflege, Versorgung von Wunden, Druckgeschwüren, Stomata etc.: Unter Beachtung der Hygieneregeln mit Schutzausrüstung wie flüssigkeitsdichten Handschuhen, Kittel, Mundschutz und Schutzbrille (fachgerecht wechseln, entsorgen oder reinigen – aber nicht mit scharfen oder spitzen Instrumenten)

Zu den personenbezogenen Schutzmaßnahmen zählen unter anderem

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



Mutterschutz

Erst wenn durch diese Maßnahmen die gesundheitlichen Belastungen nicht beseitigt werden konnten, muss der Arbeitgeber als letzte Möglichkeit ein generelles Beschäftigungsverbot erteilen. Das heißt, dass die schwangere beziehungsweise stillende Mitarbeiterin bei Fortzahlung der regulären Bezüge (sogenannter Mutterschutzlohn) von der Arbeit freizustellen ist. Der Mutterschutzlohn wird dem Arbeitgeber durch das Aufwendungs- ausgleichsverfahren in voller Höhe von der Krankenkasse der Mitarbeiterin erstattet.

Ist die Schwangere zwar nicht arbeitsunfähig krank, aber aufgrund ihrer individuellen Konstitution nicht mehr in der Lage, ihre Arbeit auszuüben, wird von der Gynäkologin/dem Gynäkologen ein individuelles Beschäftigungsverbot attestiert. Auch in diesem Fall erhält sie ihr volles Gehalt als Mutterschutzlohn weiter.

ACHTUNG: Der Begriff ›Beschäftigungsverbot‹ bedeutet nicht automatisch, dass die Schwangere oder Stillende gar nicht mehr arbeitet! Es sollen nur diejenigen Gefährdungen vermieden werden, die sich nicht mit der Schwangerschaft ›vertragen‹.

RECHTZEITIGER SCHUTZ VOR INFektionsKRANKHEITEN

Planen Sie eine Schwangerschaft, sollten Sie sich bereits im Vorfeld über die arbeitsmedizinischen Pflicht- und Angebotsuntersuchungen informieren, die unter anderem Impfungen gegen Keuchhusten, Diphtherie, Hepatitis A, Masern etc. vorschreiben. Ansprechpartner sind von betrieblicher Seite zum Beispiel der Arbeitgeber, die Mitarbeitervertretung oder der betriebsärztliche Dienst. Schwangere ohne ausreichende Immunität müssen gegebenenfalls von allen risikobehafteten Tätigkeiten freigestellt werden.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Durch das Mutterschutzgesetz sind Sie während der bestehenden Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschützt, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder die Schwangerschaft beziehungsweise die Entbindung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Kündigungsverbot gilt auch während der Elternzeit.

EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

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

Frauen, die mehr als acht Stunden täglich arbeiten, haben das Recht auf zwei Stillpausen von jeweils 45 Minuten oder auf eine Stillpause von 90

Minuten, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist. Das Stillen ist bezahlte Arbeitszeit, es muss weder vor- noch nachgearbeitet werden und darf auch nicht von den Arbeitspausen (→ Pausen) abgezogen werden.

GUT ZU WISSEN

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

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.

Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Rechtstipps und Ratgeber (›Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit‹)

Portal ›juris‹ des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz

www.gesetze-im-internet.de oder www.juris.de



Nebentätigkeit

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

GUT ZU WISSEN

Um die Frage der Sozialversicherung zu klären, darf der Arbeitgeber Sie nach anderweitigen Beschäftigungsverhältnissen fragen.

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

WICHTIG ZU WISSEN

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

- den zeitlichen Umfang der im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Höchstgrenzen der täglichen Arbeitszeit und der Ruhezeit nicht überschreiten
- nicht in Konkurrenz zum Leistungsangebot Ihres ›Hauptarbeitgebers‹ stehen
- den berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenwirken

- nicht im Urlaub ausgeübt werden, da dies dem Urlaubszweck widersprechen kann
- nicht bei Arbeitsunfähigkeit ausgeübt werden, wenn dadurch die Genesung verzögert wird

WIE VIEL KANN ICH DAZU VERDIENEN?

Im zeitlich zuerst angenommenen →Minijob dürfen Sie bis zu 450 Euro netto dazu verdienen. Auf das Arbeitsentgelt der übrigen geringfügigen Beschäftigungen müssen Sie die vollen Beiträge zur Sozialversicherung (mit Ausnahme des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung) zahlen.

MUSS ICH MEINEN ARBEITGEBER INFORMIEREN?

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

Pausen

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

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

Nach spätestens sechs Stunden Arbeit steht Ihnen eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu (ArbeitszeitG § 4). Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden erhöht sich die Ruhepause auf 45 Minuten. Unterbrechungen der Arbeitszeit von weniger als 15 Minuten gelten nicht als Ruhepause.

DAS SAGT DAS

BUNDESARBEITSGERICHT

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

GUT ZU WISSEN

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

Pausenraum

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

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

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

- Genügend Sitzgelegenheiten (mit Rückenlehnen) nebst Tisch(en)
- Ausreichende Beleuchtung
- Abschließbares Fach für jeden Mitarbeiter
- Rauchverbot
- Einrichtung für das Wärmen und Kühlen von Lebensmitteln (wenn keine Kantine zur Verfügung steht oder wenn Beschäftigte eine bestimmte Diät einhalten müssen)

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

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

WEITERE INFOS



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)/
Technische Regeln für Arbeitsstätten/Pausen- und Bereitschaftsräume
www.baua.de

Piercings, Tattoos & Co.

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

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

SCHMUCK

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

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

Bei Halsketten und Ohrringen besteht die Möglichkeit der Eigengefährdung, wenn beispielsweise demente Patienten daran ziehen. Daher ist auch auf das Tragen von Hals und Ohrschmuck zu verzichten.

Für **Piercings** an Händen und Unterarmen oder im Gesicht gelten unter hygienerelevanten und arbeitsschutzrechtlichen Bedingungen die gleichen Vorschriften wie für das Tragen von Ringen, Armbanduhren & Co., also: Kein Piercingschmuck bei der Ausübung der pflegerischen Tätigkeit.

Nicht sichtbares Piercing (zum Beispiel am Bauchnabel) ist unter pflegerischen Aspekten nicht relevant.

Tabu sind auch **lange Fingernägel** (natürliche oder künstliche) – sie fördern eine Besiedelung mit potenziell pathogenen Keimen und eine möglicherweise daraus resultierende Infektion bei Patienten. Außerdem besteht die Gefahr der Patientenverletzung.

Tattoos sind unter hygienischen Gesichtspunkten für die Patienten unproblematisch, solange die betroffenen Hautareale frei von Entzündungen sind.



Rückenprobleme

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

›Pflegernde schleppen mehr als Bauarbeiter‹ – so das Ergebnis einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2007. Schweres Tragen, in Kombination mit weiteren typischen Belastungen in Pflegeberufen wie langes Stehen und Zwangshaltungen münden häufig in Muskel-Skelett-Erkrankungen: Rückenschmerzen sind der Grund für fast ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland.

Deshalb ist es für Pflegernde besonders wichtig, vorbeugend und kontinuierlich gegen Rückenbeschwerden aktiv zu werden. Das beginnt mit einer ergonomischen Arbeitsweise und dem Einsatz technischer Hilfsmittel (→ **Hebehilfen**) und kann mit sportlichen Aktivitäten in der Freizeit unterstützt werden.

RAT UND TAT DURCH BETRIEB, BERUFGENOSSENSCHAFT UND UNFALLKASSEN

Neben den betriebsärztlichen Beratungen und Untersuchungen (→ **Arbeitsmedizinische Vorsorge**) sowie betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (→ **Gesundheit**) bietet die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (→ **Unfallversicherung**) ein breitgefächertes Präventions-, Beratungs- und Behandlungsangebot.

Die BGW verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz, der eine ausführliche Bestandsaufnahme (Rückensprechstunde samt orthopädischer Untersuchung) und, sofern nach den gewonnenen Erkenntnissen sinnvoll, ein dreiwöchiges Rückenkolleg beinhaltet.

In den Rückenkollegs stehen neben individuell auf Sie zugeschnittene physiotherapeutische Maßnahmen auch Schulungseinheiten zum Verständnis der komplexen Zusammenhänge von Rückenbeschwerden und Schmerzen auf dem Programm.

Die Kosten für das Rückenkolleg übernimmt die BGW, und zwar komplett für die

- medizinisch-therapeutische Versorgung
- Unterkunft und Verpflegung
- Reisekosten

Einen Verdienstausschlag müssen Sie ebenso wenig befürchten wie eine Anrechnung auf die Urlaubstage: Für die drei Wochen erhalten Sie Lohnfortzahlung (regelt die BGW mit dem Arbeitgeber) und Sie werden von der Arbeit freigestellt.

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

WEITERE INFOS



Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Infoblätter ›gesund‹ – Praktische Tipps
(›Alles Gute für den Rücken‹: Auch in russischer Sprache erhältlich)

Kampagnen der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV),
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW)
und der gesetzlichen Krankenkassen: ›Denk an mich. Dein Rücken‹

Rückruf aus arbeitsfreier Zeit

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, in 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.

AUSNAHME

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

Rufbereitschaft

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 bereit halten, 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 aufnehmen 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, da sie eine Beeinträchtigung der Freizeit darstellt. Ebenfalls sind die anfallenden Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Bei der Rufbereitschaft zählt auch die →**Wegezeit** zur →**Arbeitszeit**.



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.

Beträgt 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.

Ruhezeiten

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

Nach Beendigung der täglichen → **Arbeitszeit** steht Ihnen eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu (ArbZG § 5).

Eine maximale Verkürzung auf zehn Stunden Ruhezeit muss innerhalb eines Kalendermonats oder von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen werden.

Die → **Rufbereitschaft** gilt mit ihrer vollen Dauer als Ruhezeit. Kürzungen der Ruhezeit, die durch Arbeit in der Rufbereitschaft bedingt sind, müssen zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.



Spritzen

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

Nein. Der Arzt delegiert die Verantwortung an hierfür qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine dreijährige Ausbildung an einer staatlich anerkannten Kranken- oder Altenpflegeschule absolviert und ein Staatsexamen abgelegt haben (Gesundheits- und Krankenpfleger/in oder Altenpfleger/in).

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

Die dreijährig ausgebildete Pflegefachkraft wiederum darf intramuskuläre Injektionen nicht an Altenpflege- oder Krankenpflegehelferinnen und subkutane Injektionen nicht an un- ausgebildete Hilfskräfte übertragen.



Tarifvertrag

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

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

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

TARIFBINDUNG

Von Tarifbindung spricht man, wenn der Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist oder selbst einen Haustarifvertrag abgeschlossen hat und wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag vereinbart hat.

IN DER PRAXIS KEIN UNTERSCHIED

In der Praxis unterscheiden Arbeitgeber in der Regel allerdings nicht zwischen tarifgebundenen Gewerkschaftsmitgliedern und gewerkschaftlich nicht organisierten Beschäftigten. Die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages wird vielmehr in aller Regel für alle Beschäftigten einheitlich im Arbeitsvertrag vereinbart.

Für Pflegekräfte, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, gilt das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes (TVöD), bei Landeseinrichtungen entsprechend der inhaltlich nahezu identische TV-L. In einigen, in der Regel größeren Pflegeeinrichtungen, wie der AWO oder dem ASB gibt es Haustarifverträge.

KIRCHLICHE TRÄGER

Die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) von Caritas und Diakonie sind keine Tarifverträge. Die AVR werden nur Bestandteil eines Dienstverhältnisses, wenn im Dienstvertrag eine entsprechende Vereinbarung festgelegt ist.

Überlastungsanzeige Gefährdungsanzeige

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

GUT ZU WISSEN

Eine Überlastungsanzeige führt dazu, dass Pflegende für Schäden, die aufgrund der Überlastung entstanden sind, zivilrechtlich nicht haften – allerdings nur, wenn es sich um einen Hinweis um zukünftige Gefahren handelt. Auf eine unzureichende personelle oder apparative Ausstattung in der Vergangenheit aufmerksam zu machen, entlastet nicht. Außerdem befreit eine Überlastungsanzeige nicht vor einer möglichen strafrechtlichen Haftung.

Führt eine Arbeitsüberlastung über die eigene Gefährdung (Beispiel Burn-out) hinaus zu Schäden, Fehlern oder Mängeln in der Pflege der Patienten, können im Extremfall arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Um sich selbst und betroffene Patienten zu schützen, gibt es eine Pflicht der Beschäftigten, eine Überlastung anzuzeigen und auf mögliche Gefährdungen hinzuweisen (§ 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 142 BGB).

Eine Überlastungsanzeige, die möglichst schriftlich an den Arbeitgeber und in Kopie an die Interessenvertretung übergeben werden sollte, schützt die betroffenen Beschäftigten für den Fall, dass aufgrund ihrer Situation am Arbeitsplatz sie selbst oder andere Schaden nehmen. Insbesondere wenn der Arbeitgeber bereits auf diese Mängel hingewiesen wurde und sie hätte abstellen können. Eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen können so besser abgewehrt werden.

Eine Überlastungsanzeige enthält neben Namen, Datum, betroffenem Bereich und der Unterschrift

- eine konkrete Situationsbeschreibung, die zur Überlastung führt (etwa: krankheitsbedingte Ausfälle von Kollegen, zu wenig Personal)
- die aufgrund der Überlastung eingetretenen Mängel (etwa: nicht ausreichende Versorgung von Patienten)
- persönliche Auswirkungen, soweit schon vorhanden (etwa: Erkrankungen)
- den Hinweis, dass die eigene Arbeitskraft im arbeitsvertraglichen Rahmen weiter zur Verfügung gestellt wird, jedoch ohne für organisatorische Mängel des Arbeitgebers und deren Folgen die Verantwortung zu übernehmen.



WEITERE INFOS

Arbeitnehmerkammer Bremen
www.arbeitnehmerkammer.de
→ Publikationen → Infoblätter ›gesundheit‹ –
Praktische Tipps
(›Burn-out – ausgebrannt‹)

ver.di Bildung und Beratung
online/Service/Praxistipps/
›Überlastungsanzeige‹
www.verdi-bub.de

Umkleiden

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

Umkleidezeiten zählen im Anwendungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und entsprechend dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) dann zur vergütungspflichtigen → **Arbeitszeit**, wenn das Tragen einer bestimmten Kleidung vorgeschrieben ist und die → **Arbeitskleidung** im Betrieb angelegt werden muss – inklusive der durch das Umkleiden veranlassten innerbetrieblichen → **Wegezeiten**.



Der TV-L orientiert sich hierbei an § 611 BGB, der besagt, dass der Arbeitgeber nicht nur die eigentliche Arbeitszeit zu vergüten hat, sondern auch solche Tätigkeiten, die er den Beschäftigten aufgrund seines (arbeitsvertraglich vermittelten) Direktionsrechts abverlangt.

KIRCHLICHE TRÄGER/ WOHLFAHRTSVERBÄNDE

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

Unfallversicherung

Welche Leistungen bietet mir die gesetzliche Unfallversicherung?

Aufgabe der ›Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung‹ (DGUV) ist es, Arbeitsunfälle und → **Berufskrankheiten** sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten (Prävention). Sie überwachen gemeinsam mit der staatlichen Gewerbeaufsicht den → **Arbeitsschutz** in den Betrieben und beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorschriften. Bei → **Arbeits- oder Wegeunfällen** und wenn eine → **Berufskrankheit** vorliegt, haben sie ›mit allen geeigneten Mitteln‹ die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des oder der Betroffenen wiederherzustellen (medizinische und berufliche Rehabilitation) oder ggf. ab 20 Prozent Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) eine Unfallrente zu zahlen.

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Die Mitgliedschaft bei den zuständigen Unfallversicherungsträgern ist Pflicht für alle Unternehmen, Betriebe und Verwal-

tungen, denn sie treten anstelle des Arbeitgebers in die Haftung für gesundheitliche Schäden ein. In Bremen ist für die Pflegebranche die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege (BGW) beziehungsweise, für Betriebe im öffentlichen Dienst, die Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen, zuständig.

LEISTUNGEN

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

Nach der Akutphase kommen Maßnahmen zur Wiederaufnahme der Tätigkeit (›Teilhabe am Arbeitsleben‹) wie etwa eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine Umschulung

infrage. Zur ›Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft‹ werden bei Bedarf Hilfen bei der Beschaffung und Ausstattung einer behindertengerechten Wohnung und vielem mehr gewährt.

Zu den Geldleistungen der DGUV zählen

- Verletztengeld
- Übergangsgeld
- Unfallrente
- Hinterbliebenenleistungen

AKTIV VORBEUGEN

Damit der Versicherungsfall idealerweise gar nicht erst eintritt, leistet die Unfallversicherung aber vor allem auch präventive Arbeit, beispielsweise bei → **Rückenproblemen**. Damit Belastungen vermieden, vermindert oder ausgeglichen werden, haben die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Präventionskampagne ›Denk an mich. Dein Rücken‹ ins Leben gerufen. Mit vielfältigen Informationen, Checks und Beispielen für besseren Arbeitsschutz und Prävention sollen Arbeitgeber, Führungskräfte und auch Beschäftigte motiviert werden, für die Prävention von Rückenleiden aktiv zu werden.

Auch beim Thema Hautschutz setzen sich Unfallversicherung und BGW mit der Kampagne: ›Deine Haut. Die wichtigsten 2 m² deines Lebens‹ für präventive Maßnahmen ein. Sie beraten zudem, wenn es durch häufiges Waschen und Desinfizieren der Hände oder langes Handschuhtragen, wie es im Pflegealltag üblich ist, bereits zu Beschwerden gekommen ist.

Info Ambulante Pflegekräfte

Ein weiteres erfolgreiches Angebot ist die Bezuschussung von Fahrsicherheitstrainings, da im Straßenverkehr auf dienstlichen Wegen und Wegen zum und vom Arbeitsplatz (→ **Arbeits- und Wegeunfälle**) für Beschäftigte in der ambulanten Pflege eine erhöhte Unfallgefährdung besteht.

WEITERE INFOS

Arbeitnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Infoblätter ›gesundheit!‹ – Praktische Tipps
(›Hautschutz im Beruf – mit heiler Haut‹)

Kampagnen von DGUV, BGW und Gesetzlichen Krankenkassen: ›Denk an mich. Dein Rücken!‹ – ›Deine Haut. Die wichtigsten 2 m² deines Lebens‹

Urlaub

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

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub – so festgehalten im Bundesurlaubsgesetz (BundesurlaubsgG) § 1. Gesetzlich geregelt ist weiterhin der Anspruch an Jahresurlaub: Er beträgt 24 Arbeitstage bei einer Sechs-Tage-Woche und 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche (§ 3), von denen mindestens zwölf Werktage zusammenhängend gewährt werden müssen (§ 7).

Arbeits- oder tarifvertraglich können für Sie natürlich mehr Urlaubstage vereinbart sein – weniger sind nicht zulässig! Schwerbehinderte haben gesetzlichen Anspruch auf eine Woche Zusatzurlaub.

ZEITLICHE FESTLEGUNG DES URLAUBS

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

WARTEZEIT

Gesetzlich haben Sie erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch auf den vollen Jahresurlaub – einvernehmliche Absprachen zwischen Arbeitgeber und Pflegekraft ermöglichen, anteiligen Urlaub auch während der Wartezeit zu nehmen.

Unter bestimmten Umständen – beispielsweise, wenn Sie vor Ende der sechsmonatigen Wartezeit ausscheiden – steht Ihnen Teilurlaub zu.

KRANK IM URLAUB

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

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

ÜBERTRAGUNG

Grundsätzlich gilt: Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Ausnahmen sind wichtige betriebliche oder persönliche Gründe. Für den Übergang des Urlaubsanspruch selbst ist weder eine Handlung des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers erforderlich. Der Resturlaub muss dann bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden. Es sei denn, es bestehen andere, durch Tarif- oder Arbeitsverträge oder durch betriebliche Vereinbarungen getroffene, günstigere Regelungen.



URLAUSABGELTUNG

Urlaubsabgeltung ist ein reiner Geldanspruch und umfasst den Urlaubsanspruch, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch nicht erfüllt ist. Der Anspruch entfällt nicht, auch nicht bei Krankheit.

URLAUSSENTGELT UND URLAUSGELD

Bitte nicht verwechseln: **Urlaubsentgelt** ist die gesetzlich geregelte Arbeitsvergütung, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 11 BundesurlaubsG zusteht. **Urlaubsgeld** ist eine freiwillige oder im Arbeits- oder dem Tarifvertrag festgelegte Leistung des Arbeitgebers, die über das Urlaubsentgelt hinausgeht.

NICHT ERLAUBT

... von Seiten der Pflegekraft

- Eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs (um etwaige Krankheitstage innerhalb des Urlaubs)
- Eigenmächtiges Antreten des Urlaubs ohne Genehmigung (etwa weil Sie mit der zeitlichen Festlegung nicht einverstanden sind)

- Aufnahme einer dem Erholungszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit (Ausnahmen: Gefälligkeitsarbeiten oder Ähnliches)

... von Seiten des Arbeitgebers

- Widerruf eines bereits festgelegten und genehmigten Urlaubs
- → **Rückruf** aus dem Urlaub

Wegezeit

Welche Wegezeiten werden auf die Arbeitszeit angerechnet?

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

Ausnahme: Bei der → **Rufbereitschaft** zählt die Wegezeit zur Arbeitszeit.



Info Ambulante Pflegekräfte

Wegezeiten von zuhause zur Pflegeeinrichtung (und zurück) oder von zuhause zum ersten Patienten (und zurück vom letzten Patienten nach Hause) sind auch für Sie keine anrechenbaren Arbeitszeiten.

Zeugnis

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

Rechtsanspruch auf die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten (§ 630 BGB).

FORMALE ANFORDERUNGEN

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

Das qualifizierte Zeugnis ist heute der Regelfall des Arbeitszeugnisses. Es umfasst neben der Tätigkeitsbeschrei-

bung (wie im einfachen Zeugnis) vor allem die Beurteilung der Leistungs- und Führungsqualitäten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es bezieht sich auf die gesamte Beschäftigungszeit mit einer Bewertung aller (möglicherweise unterschiedlichen) Tätigkeiten und Funktionen. Auch die sozialen Kompetenzen, wie Teamfähigkeit etc. sind ein wichtiges Bewertungskriterium.

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

WICHTIG ZU WISSEN

Ein qualifiziertes Zeugnis muss jedoch ausdrücklich verlangt werden, ansonsten ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, ein einfaches Zeugnis auszustellen.

Beschäftigte können eine Änderung oder Berichtigung des Zeugnisses verlangen, wenn es formal und/oder inhaltlich nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Sind Arbeitszeugnisse nicht ordnungs- und wahrheitsgemäß verfasst, können aus diesen Gründen Schadenersatzansprüche entstehen. Erfüllt der Arbeitgeber den Zeugnisanspruch nicht oder mangelhaft, können Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht auf Ausstellung oder Berichtigung klagen.

Die Zeugnissprache ist eine sehr eigene Sprache: Was positiv klingt, muss in der ›Übersetzung‹ beim neuen Arbeitgeber nicht auch ›gut rüberkommen‹. Nutzen Sie deshalb die Beratungsangebote der → **Arbeitsnehmerkammer Bremen** und/oder der → **Gewerkschaft**: Hier können Sie das ausgestellte Zeugnis auf versteckte Informationen oder Mängel prüfen lassen.

ZWISCHENZEUGNIS

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

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

GUT ZU WISSEN

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

WEITERE INFOS



Arbeitsnehmerkammer Bremen

www.arbeitnehmerkammer.de

→ Publikationen → Rechtstipps und Ratgeber (›Arbeitszeugnis‹)

Zuschläge

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

Steuerlich begünstigt sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die neben dem vereinbarten Arbeitsentgelt gezahlt werden.

EINIGE BEISPIELE FÜR ZUSCHLÄGE (in Prozent)

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

(vom Arbeitsentgelt)

SONN- UND FEIERTAG

FALLEN ZUSAMMEN

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

NACHTSCHICHT AN SONN- UND FEIERTAGEN

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

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

EIN KANN, KEIN MUSS

Gesetzlich festgelegt sind Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit nicht! Lediglich ein Nachtarbeitszuschlag ist in angemessener Höhe gesetzlich geregelt. In Tarifverträgen ist die Zahlung von Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit im Allgemeinen geregelt. Wenn für Sie kein Tarifvertrag gilt, vereinbaren Sie die Höhe der Zuschläge ausdrücklich im Arbeitsvertrag.



Zuverdienst bei Rente und Erwerbsminderungsrente

Wie viel darf ich jeweils zur Rente dazu verdienen? Was muss ich beachten?

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze kann unbegrenzt hinzuverdient werden.

Bei vorgezogenen Altersrenten

gelten folgende Regelungen

- Ein Zuverdienst bis 450 Euro monatlich ist problemlos möglich – in zwei Monaten pro Kalenderjahr darf das Einkommen sogar das Doppelte (bis zu 900 Euro) betragen
- Bei einem Zuverdienst von mehr als 450 Euro wird die Rente nur anteilig ausgezahlt
- Bei Teilrenten sind die Zuverdienstgrenzen entsprechend der Höhe (je nachdem, ob Sie ein beziehungsweise zwei Drittel oder die Hälfte der Vollrente beziehen) gestaffelt

Bei → **Erwerbsminderungsrenten** muss neben der Höhe des Zuverdienstes (Berechnungsgrundlage wie bei der Altersrente) die Arbeitszeit berücksichtigt werden

- bei voller Erwerbsminderung: unter drei Stunden tägliche Arbeitszeit
- bei teilweiser Erwerbsminderung: unter sechs Stunden tägliche Arbeitszeit

WICHTIG ZU WISSEN

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



Service

Arbeiterkammer Bremen Veröffentlichungen und praktische Tipps

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

Alle Flyer und Broschüren gibt es für Mitglieder kostenlos in den Geschäftsstellen oder als Download auf www.arbeiterkammer.de

TELEFONISCHE BERATUNG

- Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
Bremen: 0421·36301-11
Bremerhaven: 0471·92235-11
- Steuerrecht
Bremen: 0421·36301-59
Bremerhaven: 0471·92235-59

AUS DER RECHTSBERATUNG:

RECHTSTIPPS UND RATGEBER

www.arbeiterkammer.de

→ Publikationen → Rechtstipps und Ratgeber

EINIGE BEISPIELE:

- Abmahnung – Vorstufe zur Kündigung
- Arbeitsverträge – Das ›Nachweisgesetz‹: Rechtsgrundlage und Anwendung
- Arbeitszeugnis
- Befristete Arbeitsverträge
- Bildungsurlaub
- Elterngeld – Elternzeit
- Entgeltfortzahlung – Was steht Ihnen an Feiertagen und im Krankheitsfall zu?
- Gratifikationen – Regelungen zum Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Kündigung – Was Sie unbedingt beachten sollten
- Minijobs – Wichtiges über geringfügige Beschäftigungen bis 450 Euro
- Tarifverträge – Wann gelten sie für wen?

- Teilzeitarbeit
- Urlaub – Gesetzliche Regelungen
- Verbraucherinsolvenz
- Zahlungsschwierigkeiten des Arbeitgebers – bei Lohnrückständen von mindestens zwei Monatsgehältern
- Zeitarbeit – Regelungen

INFOBLÄTTER ›GESUNDHEIT!‹ – PRAKTISCHE TIPPS

www.arbeiterkammer.de

→ Publikationen → Infoblätter
Gesundheit – Praktische Tipps

EINIGE BEISPIELE:

- Alkohol und Sucht – Am Arbeitsplatz: nüchtern.
- Alles Gute für den Rücken (auch in russischer Sprache)
- Burn-out – ausgebrannt
- Ernährungstipps für Berufstätige – Mahlzeit!
- Hautschutz im Beruf – Mit heiler Haut
- Hören und Lärm im Beruf
- Mobbing. Was tun?
- Mutter-Kind-Kur / Vater-Kind-Kur

- Nichtraucherenschutz – Tipps für zukünftige Nichtraucherinnen und Nichtraucher
- Stress abbauen am Arbeitsplatz
- Vorsorge und Rehabilitation – Gesundheit stärken
- Zur Arbeit: Gesund, fit und sicher

STUDIEN UND VERÖFFENTLICHUNGEN: IM INTERESSE DER PFLEGE

www.arbeiterkammer.de

→ Politikthemen → Gesundheit
→ Pflege

- Arbeitskräftebedarf und Personalentwicklung in der Pflege. Eine Erhebung im Land Bremen
- Gute Arbeit und Strukturwandel in der Pflege
- Leiharbeit in der stationären Pflege
- Gesundheitswirtschaft und Beschäftigung

Weitere Beratungsstellen

**AGENTUR FÜR ARBEIT
BREMEN-BREMERHAVEN**

Zentrale Postanschrift:
Agentur für Arbeit Bremen-
Bremerhaven, 28363 Bremen
Zentrale Telefonnummer:
0800·4555500

- 28195 Bremen
Doventorsteinweg 48-52
- 27570 Bremerhaven
Grimsbystraße 1
- www.arbeitsagentur.de

ARBEITNEHMERKAMMER BREMEN

- 28195 Bremen, Bürgerstraße 1
Telefon: 0421·36301-0
- 28755 Bremen, Lindenstraße 8
Telefon: 0421·66950-0
- 27568 Bremerhaven, Barkhausen-
straße 16, Telefon: 0471·92235-0
- www.arbeitnehmerkammer.de

**BERATUNGSBÜRO DES DGB FÜR
PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG
(AUCH FÜR NICHTMITGLIEDER)**

- 28195 Bremen, Bahnhofplatz 22-28
Telefon: 0421·33576-0
- [www.beratung-prekaere-
beschaeftigung.de](http://www.beratung-prekaere-beschaeftigung.de)

**BERUFGENOSSENSCHAFT FÜR
GESUNDHEITSDIENST UND
WOHLFAHRTSPFLEGE (BGW)**

- 27749 Delmenhorst, Fischstraße 31
Telefon: 04221·9130
- www.bgw-online.de

BÜNDNIS FÜR GUTE PFLEGE

- 10179 Berlin, Paula-Thiede-Ufer 10,
Telefon: 030·6956-0
- www.buendnis-fuer-gute-pflege.de

**BUNDEANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ
UND ARBEITSMEDIZIN (BAUA)**

- 44149 Dortmund
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
Telefon: 0231·9071-0
- www.baua.de

**DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG
OLDENBURG-BREMEN**

- 28209 Bremen, Schwachhauser Heer-
straße 32-34, Telefon: 0421·3407-0
Kostenloses Servicetelefon
0800·100048028
- [www.deutsche-
rentenversicherung.de](http://www.deutsche-
rentenversicherung.de)

**DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND
(DGB) REGION BREMEN-ELBE-WESER**

- 28195 Bremen, Bahnhofplatz 22-28
Telefon: 0421·33576-0/3301-111
- 27576 Bremerhaven
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b
Telefon: 0471·926270 / 92454-0
- www.bremen.dgb.de

**GEWERBEAUF SICHT DES LANDES
BREMEN**

- 28209 Bremen, Parkstraße 58-60
Telefon: 0421·361-6260
- 27580 Bremerhaven
Lange Straße 119
Telefon: 0471·596-13270
- www.gewerbeaufsicht.bremen.de

**INITIATIVE NEUE QUALITÄT
DER ARBEIT (INQA)**

- 10317 Berlin, Nöldnerstraße 40-42
Telefon: 030·51548-4000
- www.inqa.de

UNFALLKASSE (UK) BREMEN

- 28217 Bremen
Konsul-Smidt-Straße 76 a
Telefon: 0421·35012-0
- www.unfallkasse.bremen.de

**VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERK-
SCHAFT (VER.DI) BEZIRK BREMEN-
NORDNIEDERSACHSEN**

- Fachbereich 03: Gesundheit, soziale
Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
- 28195 Bremen
Bahnhofplatz 22-28
Telefon: 0421·3301-111
 - 27576 Bremerhaven
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31 b
Telefon: 0471·92454-0
 - www.bremen.verdi.de

- **BERATUNG ZU ARBEITS- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**
- **ÖFFENTLICHE RECHTSBERATUNG**
- **BERATUNG ZU BERUFSKRANKHEITEN**

GESCHÄFTSSTELLE BREMEN-NORD

Lindenstraße 8
28755 Bremen

- Telefon: 0421-66950-0
- Telefax: 0421-66950-41
- nord@arbeitnehmerkammer.de
- Allgemeine Öffnungszeiten
- Montag und Donnerstag
8.00–18.30 Uhr
- Dienstag und Mittwoch
8.00–16.30 Uhr
- Freitag 8.00–13.00 Uhr



(H) Bus 91/92, 94 Fährgrund

Rund 15.000 Beschäftigte arbeiten
im Land Bremen in der Pflege – im
Krankenhaus, in einer Pflegeeinrichtung
oder in der ambulanten Pflege.
›Wir in der Pflege‹ soll diesen Kolleginnen
und Kollegen als Ratgeber im Berufsalltag
dienen und möglichst knappe und
verständliche Antworten auf eine
Vielzahl von rechtlichen Fragen liefern.
Die Themen reichen von A wie
Arbeitskleidung und Arbeitszeit, über
D wie Dienstwagen, R wie Rufbereitschaft
bis hin zu Z wie Zuschläge.

HOTLINES



Arbeits- und Sozialversicherungsrecht:
Bremen 0421-36301-11, Bremerhaven 0471-92235-11
Mitbestimmung: 0421-36301-960