

Malte Jörg Uffeln
Magister der Verwaltungswissenschaften
Bürgermeister a.D.
RECHTSANWALT und MEDIATOR (DAA)
Lehrbeauftragter an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung
Nordstraße 27
63584 Gründau (Lieblos)
Tel. 06051/6195029
www.maltejoerguffeln.de
e-mail: mjuffeln@t-online.de

Juristische Aspekte der Ausbildung klären

Aus- und Fortbildungsinstitut für Altenpflege
Altenzentrum 1
63571 Rodenbach

Rechtskunde- Skript
Stand der Bearbeitung: 08.09.2020

Lesehinweis:

In diesem Skript wird durchgängig zum Zwecke der besseren Lesbarkeit die maskuline Form verwendet. Männer, Frauen und das Dritte Geschlecht sind stets gleichermaßen angesprochen,

Urheberrechtshinweis des Verfassers:

Sämtliche Urheberrechte nach dem UrhG liegen beim Verfasser. Verbreitung, Vervielfältigung, öffentliche Zugänglichmachung und öffentliche Wiedergabe sind nur mit Zustimmung des Verfassers zulässig. Zuwiderhandlungen werden verfolgt. Das Skript ist Arbeitsgrundlage für den Fachunterricht, sorgfältig recherchiert und ausgearbeitet zum Bearbeitungsstand. Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind erwünscht unter der e-mail – Adresse :
mjuffeln@t-online.de

Die Nachbearbeitung der Lehrveranstaltung mit dem Skript wird vorausgesetzt.

I. Der Arbeitsvertrag (§ 611 a BGB)

Der Arbeitsvertrag ist im Bürgerlichen Gesetzbuch im Paragrafen (Abkürzung: §) 611 a BGB (§ 611 a BGB) geregelt.

Die Bestimmung lautet wie folgt:

§ 611a BGB Arbeitsvertrag

(1) 1Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. 2Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. 3Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. 4Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. 5Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. 6Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Deine Aufgabe:

1. Lese den Paragrafen mehrere Male durch!
2. Was sind die Merkmale eines Arbeitsvertrages ? Arbeite die Merkmale heraus und skizziere das auf einem Blatt!
3. Erkläre Deinem Tischnachbarn die Merkmale des Arbeitsvertrages.

II. Der Dienstvertrag (§ 611 BGB)

Der Dienstvertrag ist im Bürgerlichen Gesetzbuch in § 611 BGB geregelt.

Die Bestimmung lautet wie folgt :

§ 611 BGB

Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

Deine Aufgabe:

1. Lese den Paragraphen mehrere Male durch!
2. Was sind die Merkmale eines Dienstvertrages ? Arbeite die Merkmale heraus und skizziere das auf einem Blatt!
3. Erkläre Deinem Tischnachbarn die Merkmale des Dienstvertrages.
4. Vergleiche den Arbeitsvertrag (§ 611 a BGB) und den Dienstvertrag (§ 611 BGB). Erkläre Deinem Tischnachbarn die Unterschiede !

III. Für Dich als Dankeschön : Muster eines „ einfachen Arbeitsvertrages“

Arbeitsvertrag

zwischen

Herrn/Frau

- Arbeitnehmer -

und

der Firma

- Arbeitgeber -

wird folgender Vertrag geschlossen:

1. Der Arbeitnehmer tritt zum in die Dienste des Arbeitgebers.
Es gilt eine Probezeit von 6 Monaten. Innerhalb dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Partei ohne Angaben von Gründen mit einer Frist von drei Tagen zum Ende einer Kalenderwoche gekündigt werden.. Nach Ablauf der Probezeit wandelt sich das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis um.

2. Der Arbeitnehmer wird angestellt als
3. Der Stundenlohn des Arbeitnehmers beträgt € / brutto.
Bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses gehen die Parteien davon aus, dass an fünf Kalendertagen in der Woche täglich 8 Stunden vom Arbeitnehmer die Arbeitsleistung auf Weisung des Arbeitgebers zu erbringen sind. Der Arbeitnehmer hat ein Arbeitszeitkonto zu führen. Abgerechnet wird monatlich nach diesem Arbeitszeitkonto. Mehrarbeitsstunden werden dem Arbeitnehmer auf einem Überstundenkonto gut geschrieben. Minderarbeitsstunden werden dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers belastet bzw. sind im Falle eines negativen Arbeitszeitkontos vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zu erstatten.
4. Zulagen, Gratifikationen oder sonstige Vergünstigungen kann der Arbeitgeber gewähren. Auf sie besteht aber – auch nach mehrmaliger betrieblicher Übung – kein Rechtsanspruch.
5. Der Urlaubsanspruch beträgt 24 Tage / Jahr.
6. Eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit o.ä. ist sofort fernmündlich unter Tel. dem Arbeitgeber anzuzeigen. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen der einschlägigen Gesetze (LFZG).
7. Der Mitarbeiter ist zur absoluten Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse verpflichtet. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und danach hat er Stillschweigen über betriebliche Angelegenheiten zu wahren.
8. Eine Nebentätigkeit des Arbeitnehmers ist nicht statthaft.
9. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des BGB. Eine Kündigung hat stets schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB).
10. Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag, in Zusammenhang mit ihm und in Zusammenhang mit einer evtl. Beendigung des Arbeitsvertrages sind spätestens innerhalb von sechs Wochen ab dem Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs schriftlich gegenüber der jeweiligen Vertragspartei geltend zu machen. Ist das nicht der Fall, sind die Ansprüche verjährt. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Beendigung des Arbeitsvertrages.
11. Sollte der Arbeitnehmer nachweislich gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten und gegen seine Berufspflichten verstossen, bspw. durch..... oder dem Begehen von Ordnungswidrigkeiten, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Innenverhältnis zu dem Arbeitgeber diesen von evtl. Schadenersatzansprüchen, Ordnungswidrigkeiten etc. freizustellen.

00000, Musterdorf

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

IV. Arbeitsentgelt... Wie sieht eigentlich eine Entgeltabrechnung/ Lohnabrechnung aus ?

MUSTERABRECHNUNG

Entgeltabrechnung		1/2016		Seite: 1																																								
Firmen-Nr. 30 Firma Steakhouse Otero 2016		Bescheinigung gemäß ... - § 106 Abs. 3 S. 1 Gewerbeordnung - Entgeltbescheinigungsverordnung Bitte aufbewahren!																																										
Personal-Nr. 2 Krankenkasse 955 - KKH Eintritt/ Eintritt 01.01.14 / 01.01.16 Geb. tag 01.05.80 Austritt SV-Nr. Steuer-ID		<table border="1"> <tr> <td>ELSIAM</td> <td>Nein</td> <td>Berufsgruppe</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Steuerklasse</td> <td>1</td> <td>Pers-Gruppe</td> <td>101</td> </tr> <tr> <td>Steuerfaktor</td> <td>0,000</td> <td>mehrfachb.</td> <td>nein 0</td> </tr> <tr> <td>Kb</td> <td>0,0</td> <td>Gleitzone</td> <td>nein 0</td> </tr> <tr> <td>Konf. AN / EG</td> <td></td> <td>Berufstat. VE</td> <td>nein 0</td> </tr> </table>				ELSIAM	Nein	Berufsgruppe	1	Steuerklasse	1	Pers-Gruppe	101	Steuerfaktor	0,000	mehrfachb.	nein 0	Kb	0,0	Gleitzone	nein 0	Konf. AN / EG		Berufstat. VE	nein 0																			
ELSIAM	Nein	Berufsgruppe	1																																									
Steuerklasse	1	Pers-Gruppe	101																																									
Steuerfaktor	0,000	mehrfachb.	nein 0																																									
Kb	0,0	Gleitzone	nein 0																																									
Konf. AN / EG		Berufstat. VE	nein 0																																									
Steakhouse Otero 2016 * Holstenkamp 1 22525 Hamburg		<table border="1"> <tr> <td>Urlaub</td> <td>Tage neu</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tage VJ alt</td> <td>Tage verfügbar</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tage LJ alt</td> <td>Vergütung VJ</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Genommen</td> <td>Vergütung LJ</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				Urlaub	Tage neu			Tage VJ alt	Tage verfügbar			Tage LJ alt	Vergütung VJ			Genommen	Vergütung LJ																									
Urlaub	Tage neu																																											
Tage VJ alt	Tage verfügbar																																											
Tage LJ alt	Vergütung VJ																																											
Genommen	Vergütung LJ																																											
Frau Gehalt, Maria Holstenkamp 1 22525 Hamburg		<table border="1"> <tr> <td>Pfändung</td> <td>Stand alt</td> <td>Rate</td> <td>Stand neu</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>AG-Darlehen</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Zu-/Abgang</td> <td>Stand alt</td> <td>Zu-/Abgang</td> <td>Stand neu</td> </tr> <tr> <td>ZK/AGK STD</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>€</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Flexkonto €</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pool/Freizeit STD</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				Pfändung	Stand alt	Rate	Stand neu	S				AG-Darlehen				Zu-/Abgang	Stand alt	Zu-/Abgang	Stand neu	ZK/AGK STD				€				Flexkonto €				Pool/Freizeit STD										
Pfändung	Stand alt	Rate	Stand neu																																									
S																																												
AG-Darlehen																																												
Zu-/Abgang	Stand alt	Zu-/Abgang	Stand neu																																									
ZK/AGK STD																																												
€																																												
Flexkonto €																																												
Pool/Freizeit STD																																												
Status		Info																																										
Lohnart	Bezeichnung	St	SV	Anzahl	Satz	Faktor	Betrag																																					
10	Gehalt	L	L				2.100,00																																					
953	Sachbezug PKW 1%-Regelung	L	L	20.200,00		1,00	202,00																																					
954	Sachbezug Wgh./Arbeitsst.	L	L	20.200,00	10,00	0,03	6,60																																					
967	Fahren Wohn./Ab. pausch.	P	-		0,30	18,00	54,00																																					
8827	bAV Umwandlung AH frei	-	-				100,00																																					
8829	bAV Entgelt-Közz. Rd.	L	L				100,00																																					
8825	bAV zusätzlich AG frei	-	-				20,00																																					
						Summe der Brutto-Bezüge 2.362,60																																						
<table border="1"> <tr> <td>Gesamt-Bruttoentgelt</td> <td colspan="2">2.362,60</td> </tr> <tr> <td>Steuer</td> <td>Monat</td> <td>Jahr</td> </tr> <tr> <td>Freibetrag</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Steuer-Brutto</td> <td>30 2.208,60</td> <td>30 2.208,60</td> </tr> <tr> <td>davon einmalig</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>LSI</td> <td>243,41</td> <td>243,41</td> </tr> <tr> <td>SoliZ</td> <td>13,38</td> <td>13,38</td> </tr> <tr> <td>KiSt</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Kammer</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> </tr> </table>		Gesamt-Bruttoentgelt	2.362,60		Steuer	Monat	Jahr	Freibetrag	0	0	Steuer-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60	davon einmalig	0,00	0,00	LSI	243,41	243,41	SoliZ	13,38	13,38	KiSt	0,00	0,00	Kammer	0,00	0,00	<table border="1"> <tr> <td>Steuer*</td> <td>256,79</td> </tr> <tr> <td>Sozialversicherung**</td> <td>458,83</td> </tr> <tr> <td>Nettolohn</td> <td>1.646,98</td> </tr> </table>		Steuer*	256,79	Sozialversicherung**	458,83	Nettolohn	1.646,98								
Gesamt-Bruttoentgelt	2.362,60																																											
Steuer	Monat	Jahr																																										
Freibetrag	0	0																																										
Steuer-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60																																										
davon einmalig	0,00	0,00																																										
LSI	243,41	243,41																																										
SoliZ	13,38	13,38																																										
KiSt	0,00	0,00																																										
Kammer	0,00	0,00																																										
Steuer*	256,79																																											
Sozialversicherung**	458,83																																											
Nettolohn	1.646,98																																											
<table border="1"> <tr> <td>SV</td> <td>Monat</td> <td>Jahr</td> </tr> <tr> <td>SV-Brutto</td> <td>2.208,60</td> <td>2.208,60</td> </tr> <tr> <td>davon einmalig</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>KV-Brutto</td> <td>30 2.208,60</td> <td>30 2.208,60</td> </tr> <tr> <td>RV-Brutto</td> <td>30 2.208,60</td> <td>30 2.208,60</td> </tr> <tr> <td>AV-Brutto</td> <td>30 2.208,60</td> <td>30 2.208,60</td> </tr> <tr> <td>PV-Brutto</td> <td>30 2.208,60</td> <td>30 2.208,60</td> </tr> <tr> <td>RV (14,60 + 1,20%)</td> <td>1/2 187,73</td> <td>187,73</td> </tr> <tr> <td>RV (18,70%)</td> <td>1 206,50</td> <td>206,50</td> </tr> <tr> <td>AV (3,00%)</td> <td>1 33,13</td> <td>33,13</td> </tr> <tr> <td>PV (2,35 + 0,25%)</td> <td>1/2 31,47</td> <td>31,47</td> </tr> <tr> <td>Bau ZVK-Brutto</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>Bau ZVK-Betrag</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> </table>		SV	Monat	Jahr	SV-Brutto	2.208,60	2.208,60	davon einmalig	0,00	0,00	KV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60	RV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60	AV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60	PV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60	RV (14,60 + 1,20%)	1/2 187,73	187,73	RV (18,70%)	1 206,50	206,50	AV (3,00%)	1 33,13	33,13	PV (2,35 + 0,25%)	1/2 31,47	31,47	Bau ZVK-Brutto		0,00	Bau ZVK-Betrag		0,00	<table border="1"> <tr> <td>Barauszahlung</td> <td>1.244,38</td> </tr> </table>		Barauszahlung	1.244,38
SV	Monat	Jahr																																										
SV-Brutto	2.208,60	2.208,60																																										
davon einmalig	0,00	0,00																																										
KV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60																																										
RV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60																																										
AV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60																																										
PV-Brutto	30 2.208,60	30 2.208,60																																										
RV (14,60 + 1,20%)	1/2 187,73	187,73																																										
RV (18,70%)	1 206,50	206,50																																										
AV (3,00%)	1 33,13	33,13																																										
PV (2,35 + 0,25%)	1/2 31,47	31,47																																										
Bau ZVK-Brutto		0,00																																										
Bau ZVK-Betrag		0,00																																										
Barauszahlung	1.244,38																																											
<table border="1"> <tr> <td>Bank</td> <td></td> </tr> </table>		Bank																																										
Bank																																												

Quelle:

<https://www.bing.com/images/search?view=detailV2&ccid=rX7j7Otl&id=8B012EACB37C04591C32962DBA7549B5E93F34FF&thid=OIP.rX7j7OtlWfYaYMBKqt3HogHaKb&mediurl=https%3a%2f%2funibewerbung.com%2f%2f2020%2f04%2flohnaabrechnung-erstellen-kostenlos-datev-mini-job-pdf-2019-gehhaltsabrechnung-mac-selber-excel-chip-online-2017-lassen-download-18-elegant-lohn-vorlage-solche.jpg&exph=1146&expw=814&q=Muster+L%2c%396ohnabrechnung+Altenpflege&simid=608026558726278908&ck=FB4E7EC675E197FAE0C1AE594073A19E&selectedIndex=15&FORM=IRPRST&ajaxhist=0>

Brutto ist nicht gleich Netto !!!

TIPP: Brutto – Netto – Lohnrechner testen.

Quelle:

https://www.gehalt.de/einkommen/brutto-netto-rechner?utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=brutto_netto_rechner&t_accounid=48018986&t_campaignid=265635137&t_adgroupid=1170979965396399&t_creativeid=73186357254652&t_keywordBrutto-Netto%20-%20Rechner&t_device=c&t_network=o&t_trafficitype=paid&msclkid=0d3d7965dd0d1a04b2882630103683fd

Was wird eigentlich von meinem Brutto-Lohn an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen abgezogen ?

Steuern

Lohnsteuer (zwischen 14 und 45 % je nach Lohn, vgl. Lohnsteuertabelle)

Quelle zur Information: <https://lohnsteuertabelle.com.de/>

5,5 % Solidaritätszuschlag vom Lohnsteuerbetrag

9 % Kirchensteuer vom Lohnsteuerbetrag

Sozialversicherungsbeiträge

Krankenversicherungsbeitragssatz 2020	14,6 %
7,3 % zahlt der Arbeitnehmer	
7,3 % zahlt der Arbeitgeber	
Rentenversicherungsbeitragssatz	18,6 %
9,3 % zahlt der Arbeitnehmer	
9,3 % zahlt der Arbeitgeber	
Pflegversicherungsbeitragssatz	3,05 %
1,525 zahlt der Arbeitgeber	
1,525 % zahlt der Arbeitnehmer	
Arbeitslosenversicherungssatz 2020	2,4 %
1,2 % zahlt der Arbeitgeber	
1,2 % zahlt der Arbeitnehmer	

Deine Aufgabe:

Schaue Dir Deine eigene Lohnabrechnung an und analysiere Sie für Dich!

Lies und verstehe § 108 GewO

§ 108 GewO

Abrechnung des Arbeitsentgelts

(1) 1Dem Arbeitnehmer ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. 2Die Abrechnung muss mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. 3Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse erforderlich.

(2) Die Verpflichtung zur Abrechnung entfällt, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben.

(3) 1Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, das Nähere zum Inhalt und Verfahren einer Entgeltbescheinigung, die zu Zwecken nach dem Sozialgesetzbuch sowie zur Vorlage bei den Sozial- und Familiengerichten verwendet werden kann, durch Rechtsverordnung zu bestimmen. 2Besoldungsmittelungen für Beamte, Richter oder Soldaten, die inhaltlich der Entgeltbescheinigung nach Satz 1 entsprechen, können für die in Satz 1 genannten Zwecke verwendet werden. 3Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber zu anderen Zwecken eine weitere Entgeltbescheinigung verlangen, die sich auf die Angaben nach Absatz 1 beschränkt.

V. Ausbildungsvertrag, wie sieht ein solcher Vertrag aus ?

Quellen für eigene Nachforschungen

<https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/mustervertraege-15280>

https://www.bpa.de/fileadmin/user_upload/MAIN-bilder/NW/Anlage_1_Ausbildungsvertrag-MUSTER.pdf

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/P/pflege/Downloads/Mustervertrag_Ausbildung_Pfleg efachfrau.html

VI. Die Ausbildung nach dem PflIBG und der PflAPrV

1.§ 16 PflIBG Zwingende Bestandteile des Ausbildungsvertrages

§ 16 PflIBG – Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen.

(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2,
2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
4. eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
5. die Verpflichtung der Auszubildenden oder des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
6. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
7. die Dauer der Probezeit,
8. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Absatz 2,
9. die Dauer des Urlaubs,
10. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und
11. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag gegebenenfalls zugrunde liegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung.

(3) ¹Der Ausbildungsvertrag ist von einer vertretungsberechtigten Person des Trägers der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden, bei Minderjährigen auch von deren gesetzlichen Vertretern, zu unterzeichnen.

²Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der oder dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

(4) Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für Arbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

(5) ¹Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. ²Auch eine Änderung des Vertiefungseinsatzes ist bis zu dessen Beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis möglich. ³Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

(6) ¹Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit im Falle des § 8 Absatz 2 Nummer 2 der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule. ²Liegt die Zustimmung bei Vertragsschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger der praktischen Ausbildung einzuholen. ³Hierauf ist der oder die Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen.

2.Wahlrechte (§ 59 PflBG)

Nach § 59 PflBG können Auszubildende für das letzte Drittel der Ausbildungszeit Wahlrechte haben.

Wahlrechte können bestehen bei Vertiefungseinsätzen

- im Bereich der pädiatrischen Versorgung (§ 59 Abs. 2, Abs. 5 PflBG),
- im Bereich der stationären Langzeitpflege (§ 59 Abs. 3, Abs. 5 PflBG)

Das Wahlrecht kann frühestens nach 18 Monaten der Ausbildung geltend gemacht werden (§ 59 Abs. 5 PflBG)

Innerhalb der ersten 18 Monate der Ausbildung müssen Orientierungseinsatz, die drei Pflichteinsätze sowie der pädiatrische Einsatz jeweils mindestens zur Hälfte absolviert sein (§ 59 Abs. 4 PflBG).

3.Dauer der Ausbildung (§ 6 Abs. 1 PflBG, § 1 Abs. 2 PflAPrV)

Vollzeit: 3 Jahre

Teilzeit: max. 5 Jahre

Insgesamt 2.500 Stunden praktische und 2.100 Stunden theoretische Ausbildung

Deine Aufgabe:

1. Lese Deinen Ausbildungsvertrag durch.
2. Vergleiche Deinen Ausbildungsvertrag mit den Bestimmungen des Gesetzes.
Stimmt alles ?

4. Praktische Einsätze (§ 7 PflBG, Anlage 7 zur PflAPrV)

**Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (Pflegeberufe-
Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung - PflAPrV)
Anlage 7 (zu § 1 Absatz 2 Nummer 2, § 26 Absatz 2 Satz 1, § 28 Absatz 2 Satz 1)
Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung der beruflichen
Pflegeausbildung**

(Fundstelle: BGBl. I 2018, 1614)

Erstes und zweites Ausbildungsdrittel		
I. Orientierungseinsatz		
	Flexibel gestaltbarer Einsatz zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung	400 Std.*
II. Pflichteinsätze in den drei allgemeinen Versorgungsbereichen		
1.	Stationäre Akutpflege	400 Std.
2.	Stationäre Langzeitpflege	400 Std.
3.	Ambulante Akut-/Langzeitpflege	400 Std.
III. Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung		
	Pädiatrische Versorgung	120 Std.*
Summe erstes und zweites Ausbildungsdrittel		1 720 Std.
Letztes Ausbildungsdrittel		
IV. Pflichteinsatz in der psychiatrischen Versorgung		
1.	Allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung	120 Std.
2.	Bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 2 PflBG: nur kinder- oder jugendpsychiatrische Versorgung	
3.	Bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 3 PflBG: nur gerontopsychiatrische Versorgung	
V. Vertiefungseinsatz im Bereich eines Pflichteinsatzes		
1.	Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II. bis IV.1. Im Bereich des Pflichteinsatzes nach II.3. auch mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege	500 Std.
2.	Für das Wahlrecht nach § 59 Absatz 2 PflBG: Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach III.	

Letztes Ausbildungsdrittel			
	3.	Für das Wahlrecht nach § 59 Absatz 3 PflBG: Im Bereich eines Pflichteinsatzes nach II.2. oder II.3. mit Ausrichtung auf die ambulante Langzeitpflege	
VI. Weitere Einsätze/Stunden zur freien Verteilung			
	1.	Weiterer Einsatz (z. B. Pflegeberatung, Rehabilitation, Palliation) – bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 2 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von Kindern und Jugendlichen – bei Ausübung des Wahlrechts nach § 59 Absatz 3 PflBG: nur in Bereichen der Versorgung von alten Menschen	80 Std.
	2.	Zur freien Verteilung im Versorgungsbereich des Vertiefungseinsatzes	80 Std.
Summe letztes Ausbildungsdrittel			780 Std.
Gesamtsumme			2 500 Std.

*

–

Bis zum 31. Dezember 2024 entfallen auf „III. Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung“ mindestens 60 und höchstens 120 Stunden. Die gegebenenfalls freiwerdenden Stundenkontingente erhöhen entsprechend die Stunden von „I. Orientierungseinsatz“.

Deine Aufgabe:

Lese Dir Deinen Ausbildungsplan, den Du von Deinem Arbeitgeber bekommen hast, aufmerksam durch und vergleiche ihn mit den Bestimmungen des PflBG und der PflAPrV

5.Kompetenzbereiche der Ausbildung (Anlage 6 PflAPrV)

**Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung - PflAPrV)
Anlage 6 (zu § 1 Absatz 2 Nummer 1, § 25)
Stundenverteilung im Rahmen des theoretischen und praktischen Unterrichts der beruflichen Pflegeausbildung**

(Fundstelle: BGBl. I 2018, 1613)

Kompetenzbereich		Erstes und zweites Ausbildungsdrittel	letztes Ausbildungsdrittel	Gesamt
I.	Pflegeprozesse und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.	680 Std.	320 Std.	1 000 Std.
II.	Kommunikation und Beratung personen- und situationsbezogen gestalten.	200 Std.	80 Std.	280 Std.
III.	Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.	200 Std.	100 Std.	300 Std.
IV.	Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen.	80 Std.	80 Std.	160 Std.
V.	Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.	100 Std.	60 Std.	160 Std.
Stunden zur freien Verteilung		140 Std.	60 Std.	200 Std.
Gesamtsumme		1 400 Std.	700 Std.	2 100 Std.

In der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann entfallen über die Gesamtdauer der Ausbildung im Rahmen des Unterrichts zur Vermittlung von Kompetenzen zur Pflege von Menschen aller Altersstufen jeweils mindestens 500 und höchstens 700 Stunden auf die Kompetenzvermittlung anhand der besonderen Pflegesituationen von Kindern und Jugendlichen sowie von alten Menschen.

6. Pflichten der Auszubildenden (§ 17 PfIBG)

Die oder der Auszubildende hat sich zu bemühen, die in § 5 genannten Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie oder er ist insbesondere verpflichtet,

1. an den vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule teilzunehmen,
2. die ihr oder ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
3. einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen,
4. die für Beschäftigte in den Einrichtungen nach § 7 geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht einzuhalten und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren und
5. die Rechte der zu pflegenden Menschen zu achten.

7. Exkurs: Die Rechte der zu pflegenden Menschen: Die Pflege - Charta

Quellen:

<https://www.pflege-gewalt.de/wissen/rechte-pflegebeduerftige/>

<https://www.bmfsfj.de/blob/94456/4b96ce5d14fbe21a9201d1682c3c8ef4/pflege-charta-plakat-data.pdf>

Artikel 1 Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Hilfe zur Selbsthilfe sowie auf Unterstützung, um ein möglichst selbstbestimmtes und selbständiges Leben führen zu können.

Artikel 2 Körperliche und Seelische Unversehrtheit, Freiheit und Sicherheit

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, vor Gefahren für Leib und Seele geschützt zu werden.

Artikel 3 Privatheit

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre.

Artikel 4 Pflege, Betreuung und Behandlung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf eine an seinem persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsfördernde und qualifizierte Pflege, Betreuung und Behandlung

Artikel 5 Information, Beratung und Aufklärung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf umfassende Informationen über Möglichkeiten und Angebote der Beratung, der Hilfe, der Pflege sowie der Behandlung.

Artikel 6 Kommunikation, Wertschätzung und Teilhabe an der Gesellschaft

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf Wertschätzung, Austausch mit anderen Menschen und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Artikel 7 Religion, Kultur und Weltanschauung

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, seiner Kultur und Weltanschauung entsprechend zu leben und seine Religion auszuüben.

Artikel 8 Palliative Begleitung, Sterben und Tod

Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht, in Würde zu sterben.

Deine Aufgabe:

Sei kreativ: Überlege Dir Situationen im Pflegealltag wo es zur Nichtbeachtung der Rechte der zu pflegenden Menschen gekommen ist. Google einfach einmal dazu. Bespreche mit Deinem Tischnachbarn solche Fälle

8. Die Zwischenprüfung (§5 Abs. 5 PflBG, § 7 PIAPrV) am Ende des zweiten Ausbildungsdrittels

Gegenstand der Zwischenprüfung nach § 6 Absatz 5 des Pflegeberufgesetzes ist die Ermittlung des Ausbildungsstandes zum Ende des zweiten Ausbildungsdrittels. Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in Anlage 1 zur Vermittlung im ersten und zweiten Ausbildungsdrittels aufgeführten Kompetenzen. Die Ausbildung kann unabhängig vom Ergebnis der Zwischenprüfung fortgesetzt werden. Soweit nach dem Ergebnis der Zwischenprüfung die Erreichung des Ausbildungsziels gefährdet ist, prüfen der Träger der praktischen Ausbildung und die Pflegeschule gemeinsam mit der oder dem Auszubildenden, welche Maßnahmen im Rahmen der Ausbildung zur Sicherung des Ausbildungserfolgs erforderlich sind, und ergreifen diese. Das Nähere zur Zwischenprüfung regeln die Länder.

9. Die Staatliche (Abschluss-)Prüfung (§§ 9 Abs. 1, 26, 28 PFIAPrV)

Die staatliche Prüfung für die Ausbildung umfasst jeweils einen

- schriftlichen
- mündlichen

und einen

- praktischen Teil.

Gegenstand sind die auf § 5 des Pflegeberufgesetzes beruhenden, in Anlage 2 aufgeführten Kompetenzen.

Im schriftlichen und mündlichen Teil der Prüfung hat die zu prüfende Person ihre Fachkompetenz und die zur Ausübung des Berufs erforderliche personale Kompetenz einschließlich der Sozialkompetenz und der Selbständigkeit nachzuweisen.

Im praktischen Teil der Prüfung hat die zu prüfende Person nachzuweisen, dass sie über die zur Pflege von Menschen in komplexen Pflegesituationen erforderlichen Kompetenzen verfügt und befähigt ist, die Aufgaben in der Pflege gemäß dem Ausbildungsziel des Pflegeberufgesetzes auszuführen.

Die zu prüfende Person legt den schriftlichen und mündlichen Teil der Prüfung bei der Pflegeschule ab, an der sie die Ausbildung abschließt. Die zuständige Behörde, in deren Bereich die Prüfung oder ein Teil der Prüfung abgelegt werden soll, kann aus wichtigem Grund Ausnahmen zulassen. In diesem Fall sind die Vorsitzenden der beteiligten Prüfungsausschüsse vorher zu hören.

Der praktische Teil der Prüfung wird in der Regel in der Einrichtung abgelegt, in der der Vertiefungseinsatz durchgeführt wurde.

10. Die schriftliche Prüfung (§ 14 PflAPrV)

(1) Der schriftliche Teil der Prüfung erstreckt sich auf folgende Prüfungsbereiche aus den Kompetenzbereichen I bis V der Anlage 2:

1. Pflegeprozessgestaltung einschließlich Interaktion und Beziehungsgestaltung in akuten und dauerhaften Pflegesituationen (Kompetenzschwerpunkte I.1, II.1) unter Einbeziehung von lebensweltlichen Aspekten und pflegerischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Lebensgestaltung sowie unter Berücksichtigung von Autonomieerhalt und Entwicklungsförderung der zu pflegenden Menschen (Kompetenzschwerpunkte I.5, I.6), wobei darüber hinaus ausgewählte Kontextbedingungen des Kompetenzbereiches IV in die Fallbearbeitung einbezogen werden sollen,

2. Pflegeprozessgestaltung bei Menschen mit gesundheitlichen Problemlagen unter besonderer Berücksichtigung von Gesundheitsförderung und Prävention in Verbindung mit verschiedenen Schwerpunkten und Gesichtspunkten von Beratung (Kompetenzschwerpunkte I.2, II.2), wobei im Rahmen der Fallbearbeitung erforderliche Handlungsentscheidungen anhand von pflegewissenschaftlichem Begründungswissen begründet werden sollen (Kompetenzschwerpunkt V.1),
3. Pflegeprozesssteuerung in kritischen und krisenhaften Pflegesituationen (Kompetenzschwerpunkte I.3, I.4) in Verbindung mit der eigenständigen Durchführung ärztlicher Anordnungen (Kompetenzschwerpunkt III.2) und ethischen Entscheidungsprozessen (Kompetenzschwerpunkt II.3).

(2) Die zu prüfende Person hat zu jedem dieser drei Prüfungsbereiche in jeweils einer entsprechenden Aufsichtsarbeit schriftlich gestellte fallbezogene Aufgaben zu bearbeiten. Die Fallsituationen für die drei Aufsichtsarbeiten sollen insgesamt variiert werden in Bezug auf

1. die Altersstufe, der die zu pflegenden Menschen angehören,
2. das soziale und kulturelle Umfeld der oder des zu pflegenden Menschen,
3. die Versorgungsbereiche, in denen die Fallsituationen verortet sind.

(3) Die Aufsichtsarbeiten dauern jeweils 120 Minuten. Sie sind in der Regel an drei aufeinanderfolgenden Werktagen durchzuführen. Die Aufsichtsführenden werden von der Schulleitung bestellt.

(4) Die Aufgaben für die Aufsichtsarbeiten werden von der zuständigen Behörde auf Vorschlag der Pflegeschule ausgewählt. Die zuständige Behörde kann zentrale Prüfungsaufgaben vorgeben, die unter Beteiligung von Pflegeschulen erarbeitet werden. In diesem Fall ist von der zuständigen Behörde ein landeseinheitlicher Prüfungstermin festzulegen.

(5) Jede Aufsichtsarbeit ist von mindestens zwei Fachprüferinnen oder Fachprüfern gemäß § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 zu benoten. Aus den Noten der Fachprüferinnen oder Fachprüfer bildet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses im Benehmen mit den Fachprüferinnen oder Fachprüfern die Note der einzelnen Aufsichtsarbeit.

(6) Der schriftliche Teil der Prüfung ist bestanden, wenn jede der drei Aufsichtsarbeiten mindestens mit „ausreichend“ benotet wird.

(7) Die Gesamtnote für den schriftlichen Teil der Prüfung bildet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses aus dem arithmetischen Mittel der Noten der Aufsichtsarbeiten und der Vornote für den schriftlichen Teil der Prüfung nach § 13 Absatz 1 und 2.

11. Die mündliche Prüfung (§ 15 PflAPrV)

(1) Der mündliche Teil der Prüfung erstreckt sich auf die folgenden Kompetenzbereiche der Anlage 2:

1. intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen systemischen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten (Kompetenzbereich III),

2. das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen (Kompetenzbereich IV),
3. das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen (Kompetenzbereich V).

Den Schwerpunkt des mündlichen Teils der Prüfung bilden die Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsrolle und dem beruflichen Selbstverständnis und teambezogene, einrichtungsbezogene sowie gesellschaftliche Kontextbedingungen und ihr Einfluss auf das pflegerische Handeln.

(2) Die drei Kompetenzbereiche der mündlichen Prüfung werden anhand einer komplexen Aufgabenstellung geprüft. Die Prüfungsaufgabe besteht in der Bearbeitung einer Fallsituation aus einem anderen Versorgungskontext als dem der praktischen Prüfung und bezieht sich auch auf eine andere Altersstufe, der die zu pflegenden Menschen angehören.

(3) Die zu prüfenden Personen werden einzeln oder zu zweit geprüft. Die Prüfung soll für jede zu prüfende Person mindestens 30 und nicht länger als 45 Minuten dauern. Eine angemessene Vorbereitungszeit unter Aufsicht ist zu gewähren.

(4) Die Prüfung wird von mindestens zwei Fachprüferinnen oder Fachprüfern gemäß § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 abgenommen und benotet. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist berechtigt, sich an der Prüfung zu beteiligen und dabei selbst Prüfungsfragen zu stellen.

(5) Aus den Noten der Fachprüferinnen oder Fachprüfer bildet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses im Benehmen mit den Fachprüferinnen oder Fachprüfern die Prüfungsnote.

(6) Der mündliche Teil der Prüfung ist bestanden, wenn die Prüfung mindestens mit „ausreichend“ benotet wird.

(7) Die Gesamtnote für den mündlichen Teil der Prüfung bildet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses aus der Prüfungsnote und der Vornote für den mündlichen Teil der Prüfung nach § 13 Absatz 1 und 2.

(8) Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses kann mit Zustimmung der zu prüfenden Person die Anwesenheit von Zuhörerinnen und Zuhörern beim mündlichen Teil der Prüfung gestatten, wenn ein berechtigtes Interesse besteht.

12. Die Praktische Prüfung (§ 16 PflAPrV)

(1) Der praktische Teil der Prüfung erstreckt sich auf die Kompetenzbereiche I bis V der Anlage 2.

(2) Der praktische Teil der Prüfung besteht aus einer Aufgabe der selbständigen, umfassenden und prozessorientierten Pflege. Die zu prüfende Person zeigt die erworbenen Kompetenzen im Bereich einer umfassenden personenbezogenen Erhebung des Pflegebedarfs, der Planung der Pflege, der Durchführung der erforderlichen Pflege und der Evaluation des Pflegeprozesses sowie im kommunikativen Handeln und in der Qualitätssicherung und übernimmt in diesem Rahmen alle anfallenden Aufgaben einer prozessorientierten Pflege. Wesentliches Prüfungselement sind die vorbehaltenen Tätigkeiten nach § 4 des Pflegeberufgesetzes.

(3) Die Prüfungsaufgabe soll insbesondere den Versorgungsbereich berücksichtigen, in dem die zu prüfende Person im Rahmen der praktischen Ausbildung den Vertiefungseinsatz nach § 6 Absatz 3 Satz 2 des Pflegeberufgesetzes absolviert hat. Sie wird auf Vorschlag der Pflegeschule unter Einwilligung des zu pflegenden Menschen und des für den zu pflegenden Menschen verantwortlichen Fachpersonals durch die Fachprüferinnen und Fachprüfer nach Absatz 6 bestimmt.

(4) Die Prüfung findet in realen und komplexen Pflegesituationen statt. Sie erstreckt sich auf die Pflege von mindestens zwei Menschen, von denen einer einen erhöhten Pflegebedarf aufweist. Die zu prüfenden Personen werden einzeln geprüft.

(5) Die Prüfung besteht aus der vorab zu erstellenden schriftlichen oder elektronischen Ausarbeitung des Pflegeplans (Vorbereitungsteil), einer Fallvorstellung mit einer Dauer von maximal 20 Minuten, der Durchführung der geplanten und situativ erforderlichen Pflegemaßnahmen und einem Reflexionsgespräch mit einer Dauer von maximal 20 Minuten. Die Prüfung ohne Vorbereitungsteil soll einschließlich des Reflexionsgesprächs die Dauer von 240 Minuten nicht überschreiten und kann durch eine organisatorische Pause von maximal einem Werktag unterbrochen werden. Für den Vorbereitungsteil ist eine angemessene Vorbereitungszeit unter Aufsicht zu gewähren.

(6) Die Prüfung wird von mindestens zwei Fachprüferinnen oder Fachprüfern, von denen eine oder einer Fachprüferin oder Fachprüfer nach § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 ist, abgenommen und benotet. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist berechtigt, sich an der Prüfung zu beteiligen und dabei selbst Prüfungsfragen zu stellen.

(7) Aus den Noten der Fachprüferinnen oder Fachprüfer bildet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses im Benehmen mit den Fachprüferinnen oder Fachprüfern die Prüfungsnote.

(8) Der praktische Teil der Prüfung ist bestanden, wenn die Prüfung mindestens mit „ausreichend“ benotet wird.

(9) Die Gesamtnote für den praktischen Teil der Prüfung bildet die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses aus der Prüfungsnote und der Vornote für den praktischen Teil der Prüfung nach § 13 Absatz 1 und 2.

§ 17 PflAPrV Benotung

Für die Vornoten und für die staatliche Prüfung gelten folgende Noten:

Erreichter Wert	Note	Notendefinition
bis unter 1,50	sehr gut (1)	eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maß entspricht
1,50 bis unter 2,50	gut (2)	eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht

Erreichter Wert	Note	Notendefinition
2,50 bis unter 3,50	befriedigend (3)	eine Leistung, die im Allgemeinen den Anforderungen entspricht
3,50 bis unter 4,50	ausreichend (4)	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
4,50 bis unter 5,50	mangelhaft (5)	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können
ab 5,50	ungenügend (6)	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, und selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können

Deine Aufgabe:

Fasse zusammen: Aus welchen einzelnen Teilen besteht die Staatliche Abschlussprüfung ?

VII. Arbeitsrecht des BGB: Was ich unbedingt wissen muss!

1. Arbeitsvertrag (§ 611 a BGB) sollte schriftlich abgefasst werden. Das Nachweisgesetz schützt den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht schriftlich schließt. „Umkehr der Beweislast“ im Streitfall bei einem arbeitsgerichtlichen Verfahren.
2. Der Arbeitsvertrag kann ordentlich (fristgemäß) oder außerordentliche (fristlos) aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden. „ Zwei- Wochen- Frist“ bei Vorliegen des wichtigen Grundes beachten !
3. Nach § 623 BGB bedarf die Kündigung eines Arbeitsvertrages immer der Schriftform.
4. Nach § 630 BGB muss der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis erteilen, das von einem „ verständigen Wohlwollen getragen sein muss!“

Quellen zur Nacharbeit:

[www.rechtstipps.de/Ausbildung und Beruf](http://www.rechtstipps.de/Ausbildung_und_Beruf)
www.thema-altenpflege.de/bestellung_muster2html

VIII. AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Was ist denn das ?

Quelle: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Merksätze:

1. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG)
2. Unzulässige Benachteiligungen u.a, bei:
 - 2.1. Zugang zur Arbeit
 - 2.2. Bildung
 - 2.3. Sozialschutz
 - 2.4. Berufsbildung und Weiterbildung
 - 2.5. Sozialen Vergünstigungen
 - 2.6. Arbeitsbedingungen
 - 2.7. Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
 - 2.8. Mitgliedschaft in Vereinigungen (Tarifpartnern)
3. Formen der Benachteiligung (§ 3 AGG)
 - 3.1. Unmittelbarer Benachteiligung („...weniger günstige Behandlung..“)
 - 3.2. Mittelbare Benachteiligung.
4. Positive Maßnahmen (zulässige unterschiedliche Behandlung) bei
 - 4.1. Beseitigung bestehender Ungleichheiten
 - 4.2. Verhinderung potenzieller Ungleichheiten
5. Zulässige Maßnahmen
 - 5.1. Einstellungshöchsteralter
 - 5.2. Staffelung bei Abfindungen
 - 5.3. Urlaubsstaffelung
6. Unzulässig sind insbesondere
 - 6.1. Abforderung der Altersangabe bei der Bewerbung
 - 6.2. Belästigung (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung, Beleidigung)
 - 6.3. Sexuelle Belästigung (unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten)
7. Zulässige unterschiedliche Behandlung ist möglich bei
 - 7.1. besonderen beruflichen Anforderungen (§ 8 AGG)
 - 7.2. Religion und Weltanschauung (§ 9 AGG)
 - 7.3. Alter (§ 10 AGG)
8. Zulässig ist die Bevorzugung von Frauen aus biologischen Gründen
9. Unzulässig sind unterschiedliche Behandlungen beim Kriterium der ununterbrochenen Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung als Ausschlusskriterium.
10. Behinderungen
 - 10.1. Zulässig: Ausschluss für konkrete Tätigkeiten soweit diese nicht korrekt verrichtet werden können.
 - 10.2. Unzulässig: Grundsätzliche Forderung uneingeschränkter Belastbarkeit.
11. Sexuelle Ausrichtung

- 11.1. Zulässig: Homosexuelle Pfleger in Pflegeheimen für Homosexuelle
- 11.2. Unzulässig: Sexualität aus Ausschlusskriterium (bspw. kein homosexueller Heimleiter)
12. Einstellung: Begrenzung durch Diskriminierungsmerkmale; andere Gründe zulässig (bspw. Zeugnisnoten, Auslandserfahrung, Sprachkenntnisse)
13. Religion und Weltanschauung
- 13.1. Zulässig: gerechtfertigte berufliche Anforderungen
- 13.2. Unzulässig: nicht für einfache Tätigkeiten
14. **Anforderungen an Ausschreibungen, § 11 AGG (§ 611 b BGB)**
Die Stellenanzeige darf nicht unter Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ausgeschrieben werden!
15. Rechte der Betroffenen:
 - 15.1. Beschwerde (§ 13 AGG)
 - 15.2. Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
 - 15.3. Entschädigung und Schadenersatz (§ 15 AGG)
16. Rasse und ethnische Herkunft
 - 16.1. Zulässig: türkischer Sozialarbeiter für türkische Jugendliche
 - 16.2. Unzulässig: Orientierung an Kundenerwartungen (... kein Araber; akzentfreies Deutsch)
17. **Anforderungen an Stellenausschreibungen:**
 - 17.1. **neutrale Tätigkeitsbeschreibung (m/w(d; Gendern ?)**
 - 17.2. **Doppeldeutigkeiten vermeiden**
 - 17.3. **nur notwendige Merkmale**
 - 17.4. **kritische Merkmale im „ Vorstellungsgespräch“ hinterfragen.**
18. **Maßregelungsverbot § 612 a BGB „ Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten benachteiligen“**
19. Organisationspflichten des Arbeitgebers (§ 12 AGG); Schaffung von Vorkehrungen zur Einhaltung des AGG.

Deine Aufgabe:

Beantworte bitte folgende Fragen:

1. Was ist das Ziel des AGG?
2. Was kann ein Arbeitnehmer tun, wenn ein Fall von sexueller Diskriminierung vorliegt ?

IX. Wiederholung und Vertiefung: Das musst Du wissen !

1. Arbeitsvertrag (§ 611 a BGB) oder Dienstvertrag (§ 611 BGB) ?

Unterscheidungskriterium:

„ persönliche Abhängigkeit“

Selbständig ist, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Unselbstständig ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

2. Persönliche Abhängigkeit

Einbindung in fremde Arbeitsorganisation

Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich

- Inhalt
- Durchführung
- Zeit
- Dauer
- Ort
der Tätigkeit

Weisungsgebundenheit

- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Art der zu leistenden Arbeit

Deine Aufgabe:

Fass die Merkmale des Arbeitsvertrages zusammen

X. § 106 Gewerbeordnung (GewO)

Dein Arbeitgeber ist Dein Chef!

Er bestimmt auf der Grundlage des Arbeitsvertrages über Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort, Art der Tätigkeit!

Er hat das „Direktionsrecht“ über Dich!

Das steht in § 106 GewO, der wie folgt lautet:

§ 106 GewO Weisungsrecht des Arbeitgebers

1Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. 2Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. 3Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

XI. Jugendarbeitsschutz – Was sind denn da meine Rechte, wenn ich noch jugendlicher „Lernender“ bin ?

Quellen zum Nachlesen und Nacharbeit:

<http://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/BJNR009650976.html>

<https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

<https://www.arbeitsschutzgesetz.org/jarbschg/>

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/jugendarbeitsschutzgesetz.html>

Jugendarbeitsschutz kurz und knapp (Basics)

1. Überblick

- 1.1. Wochenarbeitszeit max. 40 Stunden- ausschließlich Pause-bei e8iner Fünf- Tage- Woche.
- 1.2. 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden; 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden täglicher Arbeitszeit. MUSS- Pause nach 4,5 Stunden, mindestens 15 Minuten.
- 1.3. Grundsätzlich keine Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen
ABER: Ausnahmen, §§ 16,17 JArbSchG

§16 JArbSchG Samstagsruhe

- (1) An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur
 1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
 2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
 3. im Verkehrswesen,
 4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
 5. im Familienhaushalt,
 6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
 7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
 8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
 9. beim Sport,
 10. im ärztlichen Notdienst,
 11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

(4) Können Jugendliche in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 am Samstag nicht acht Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der nach §8 Abs. 1 höchstzulässigen Arbeitszeit an dem Tag bis 13 Uhr ausgeglichen werden, an dem die Jugendlichen nach Absatz 3 Satz 1 freizustellen sind.

§17 JArbschG Sonntagsruhe

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

- 1.4. Unterschiedliche Urlaubansprüche je nach Alter (15-jährige 30 Werktage; 16-jährige 27 Werktage; 17 – jährige 25 Werktage; § 1 BurlG: generell 24 Werktage)
- 1.5 .MERKE: Mehrarbeit ist nicht zulässig!
- 1.6. Vorschriften des JArbSchG sind nicht abdingbar, können nicht zum Nachteil des Jugendlichen abgeändert werden.

Deine Aufgabe:

Wann, wo und wie dürfen Jugendliche an Samstagen und Sonntagen beschäftigt werden ?

2.ArbSchG

Quelle: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>

Ziel des Gesetzes: Sicherung und Verbesserung der Gesundheit aller Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Aufgaben des Arbeitgebers: Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)
§ 5 III Nr. 6 ArbSchG: „ Psychische Belastungen“
Pflicht zu Präventionsmaßnahmen (§ 3 ArbSchG)
„Bekämpfung der Gefahren an ihrer Quelle“
Dokumentationspflicht (§ 6 ArbSchG)
Jährliche Unterweisung der Mitarbeiter
(§ 12 ArbSchG)

XII.Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Quelle: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbzgf/>

Ziel des Gesetzes: Gewährleistung von Sicherheit und Arbeitsschutz
Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit
Festlegung von Mindestruhepausen und Mindestruhezeiten
Regelungen zur Arbeitsruhe, besonders an Sonn- und Feiertagen
Regelungen zur Nachtarbeit

Ausnahmen (§ 18 ArbZG):

§ 18 ArbZG

Nichtanwendung des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf

1. leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie Chefärzte,

2. Leiter von öffentlichen Dienststellen und deren Vertreter sowie Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind,
3. Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
4. den liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften.

(2) Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren gilt anstelle dieses Gesetzes das Jugendarbeitsschutzgesetz.

(3) Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen im Sinne des § 3 des Seearbeitsgesetzes gilt anstelle dieses Gesetzes das Seearbeitsgesetz.

Ruhezeiten und Ruhepausen (§ 5 ArbZG)

§ 5 ArbZG

Ruhezeit

(1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

(2) Die Dauer der Ruhezeit des Absatzes 1 kann in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

(3) Abweichend von Absatz 1 können in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen Kürzungen der Ruhezeit durch Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

XIII. Datenschutz (DS- GVO, Betrieblicher Datenschutz)

1. Datenschutz ist ein Menschenrecht !

Artikel 8 der Grundrechtecharta der Europäischen Union lautet wie folgt:

Art. 8

Schutz personenbezogener Daten

(1) Jede Person hat das Recht auf Schutz der sie betreffenden personenbezogenen Daten.

(2) 1 Diese Daten dürfen nur nach Treu und Glauben für festgelegte Zwecke und mit Einwilligung der betroffenen Person oder auf einer sonstigen gesetzlich geregelten legitimen Grundlage verarbeitet werden. 2 Jede Person hat das Recht, Auskunft über die sie betreffenden erhobenen Daten zu erhalten und die Berichtigung der Daten zu erwirken.

(3) Die Einhaltung dieser Vorschriften wird von einer unabhängigen Stelle überwacht.

2. Datenverarbeitung ist grundsätzlich verboten, es sei denn, sie ist erlaubt

(Grundsatz des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt. Ohne eine Rechtsgrundlage darf keine Verarbeitung personenbezogener Daten stattfinden.

Rechtsgrundlagen können sein:

- Gesetzliche Bestimmungen
- Einwilligung nach Art. 6 DS- GVO

3. Personenbezogene Daten, Art. 4 Nr. 1 DS- GVO Definition

"personenbezogene Daten" alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden "betroffene Person") beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind, identifiziert werden kann;

4. Nach **Artikel 6 Abs. 1 der Datenschutz- Grundverordnung** der Europäischen Union (DS- GVO) ist die Verarbeitung personenbezogener Daten in folgenden Fällen zulässig:

Art. 6

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) *Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben; die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die*
- b) *betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;*

- c) *die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt;*
- d) *die Verarbeitung ist erforderlich, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person zu schützen; die Verarbeitung ist für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im*
- e) *öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde; die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und*
- f) *Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.*

3. Unter „**Verarbeitung**“ ist folgendes zu verstehen (Art. 4 Nr.2 DS – GVO) :

Jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführter Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

4. Daten dürfen nur für klar definierte Zwecke erhoben und verarbeitet werden. Die Datenerhebung muss erforderlich und verhältnismäßig sein. Die **Einwilligung** ist eine freiwillige (freely given) spezifisch informierte Handlung ohne Zwang. Zu empfehlen ist stets – aus Beweisgründen – eine schriftliche Einwilligung. Die Einwilligung kann grundsätzlich jederzeit widerrufen werden.

5. Rechte der Bürger im Datenschutz

5.1. Recht auf Auskunft (Art. 15 DS- GVO)

5.2. Recht auf Berichtigung (Art. 16 DS- GVO)

5.3. Recht auf Löschung (Art. 17 DS- GVO)

- 5.4. Recht auf Einschränkung der Bearbeitung (Art. 18 DS- GVO)
- 5.5. Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DS- GVO)
- 5.6. Widerspruchsrecht (Art. 21 DS- GVO)

6. Datenschutzaufsicht in Hessen

Hessische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Prof. Dr. Michael Ronellenfitsch
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Gustav-Stresemann-Ring 1
65189 Wiesbaden
Telefon: 0611-1408 0
Telefax: 0611-1408 611
E-Mail: poststelle@datenschutz.hessen.de✉

Deine Aufgabe:

Beantworte bitte folgende Fragen:

1. Was sind personenbezogene Daten ?
2. Wann ist eine Datenverarbeitung zulässig ? Analysiere Art. 6 DS- GVO
3. Welche Datenschutzrechte haben Bürger nach der DS.- GVO?

XIV. Verschwiegenheitspflicht

Es besteht Verschwiegenheitspflicht in Bezug auf die zum persönlichen Lebensbereich gehörenden Geheimnisse der zu pflegenden Menschen innerhalb, wie auch außerhalb des Betriebes.

Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht kann sowohl strafrechtliche, wie auch zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Strafrechtlich kann ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht zu einem Ermittlungsverfahren mit nachfolgendem Strafverfahren und einer möglichen Verurteilung nach §§ 202, 203 des Strafgesetzbuches (StGB) führen.

Die Bestimmungen lauten wie folgt :

§ 202 StGB
Verletzung des Briefgeheimnisses

(1) Wer unbefugt

1. einen verschlossenen Brief oder ein anderes verschlossenes Schriftstück, die nicht zu seiner Kenntnis bestimmt sind, öffnet oder
2. sich vom Inhalt eines solchen Schriftstücks ohne Öffnung des Verschlusses unter Anwendung technischer Mittel Kenntnis verschafft,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Tat nicht in § 206 mit Strafe bedroht ist.

(2) Ebenso wird bestraft, wer sich unbefugt vom Inhalt eines Schriftstücks, das nicht zu seiner Kenntnis bestimmt und durch ein verschlossenes Behältnis gegen Kenntnisnahme besonders gesichert ist, Kenntnis verschafft, nachdem er dazu das Behältnis geöffnet hat.

(3) Einem Schriftstück im Sinne der Absätze 1 und 2 steht eine Abbildung gleich.

§ 203 StGB
Verletzung von Privatgeheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehörigen eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert,
2. Berufspsychologen mit staatlich anerkannter wissenschaftlicher Abschlußprüfung,
3. Rechtsanwalt, Kammerrechtsbeistand, Patentanwalt, Notar, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Wirtschaftsprüfer, vereidigtem Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigten oder Organ oder Mitglied eines Organs einer Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchprüfungs- oder Steuerberatungsgesellschaft,
4. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberater sowie Berater für Suchtfragen in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt ist,
5. Mitglied oder Beauftragten einer anerkannten Beratungsstelle nach den §§ 3 und 8 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes,

6. staatlich anerkanntem Sozialarbeiter oder staatlich anerkanntem Sozialpädagogen oder
7. Angehörigen eines Unternehmens der privaten Kranken-, Unfall- oder Lebensversicherung oder einer privatärztlichen, steuerberaterlichen oder anwaltlichen Verrechnungsstelle

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) 1Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Amtsträger oder Europäischer Amtsträger,
2. für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten,
3. Person, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsrecht wahrnimmt,
4. Mitglied eines für ein Gesetzgebungsorgan des Bundes oder eines Landes tätigen Untersuchungsausschusses, sonstigen Ausschusses oder Rates, das nicht selbst Mitglied des Gesetzgebungsorgans ist, oder als Hilfskraft eines solchen Ausschusses oder Rates,
5. öffentlich bestelltem Sachverständigen, der auf die gewissenhafte Erfüllung seiner Obliegenheiten auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist, oder
6. Person, die auf die gewissenhafte Erfüllung ihrer Geheimhaltungspflicht bei der Durchführung wissenschaftlicher Forschungsvorhaben auf Grund eines Gesetzes förmlich verpflichtet worden ist,

anvertraut worden oder sonst bekanntgeworden ist. 2Einem Geheimnis im Sinne des Satzes 1 stehen Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse eines anderen gleich, die für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung erfaßt worden sind; Satz 1 ist jedoch nicht anzuwenden, soweit solche Einzelangaben anderen Behörden oder sonstigen Stellen für Aufgaben der öffentlichen Verwaltung bekanntgegeben werden und das Gesetz dies nicht untersagt.

(3) 1Kein Offenbaren im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen Geheimnisse den bei ihnen berufsmäßig tätigen Gehilfen oder den bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätigen Personen zugänglich machen. 2Die in den Absätzen 1 und 2 Genannten dürfen fremde Geheimnisse gegenüber sonstigen Personen offenbaren, die an ihrer beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit mitwirken, soweit dies für die Inanspruchnahme der Tätigkeit der sonstigen mitwirkenden Personen erforderlich ist; das

Gleiche gilt für sonstige mitwirkende Personen, wenn diese sich weiterer Personen bedienen, die an der beruflichen oder dienstlichen Tätigkeit der in den Absätzen 1 und 2 Genannten mitwirken.

(4) 1Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis offenbart, das ihm bei der Ausübung oder bei Gelegenheit seiner

Tätigkeit als mitwirkende Person oder als bei den in den Absätzen 1 und 2 genannten Personen tätiger Datenschutzbeauftragter bekannt geworden ist. 2Ebenso wird bestraft, wer

1. als in den Absätzen 1 und 2 genannte Person nicht dafür Sorge getragen hat, dass eine sonstige mitwirkende Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind,
2. als im Absatz 3 genannte mitwirkende Person sich einer weiteren mitwirkenden Person, die unbefugt ein fremdes, ihr bei der Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit bekannt gewordenes Geheimnis offenbart, bedient und nicht dafür Sorge getragen hat, dass diese zur Geheimhaltung verpflichtet wurde; dies gilt nicht für sonstige mitwirkende Personen, die selbst eine in den Absätzen 1 oder 2 genannte Person sind, oder
3. nach dem Tod der nach Satz 1 oder nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichteten Person ein fremdes Geheimnis unbefugt offenbart, das er von dem Verstorbenen erfahren oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(5) Die Absätze 1 bis 4 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(6) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

Deine Aufgabe:

Sind Dir Fälle von Verletzungen der Schweigepflicht im Pflegealltag bekannt ?

Google das Thema „Schweigepflichtverletzungen in der Pflege“ und analysiere zwei Fälle, die Du gegoogelt hast.

XV. Exkurs: Pflegeberufegesetz (PflBG) Grundlegende Änderungen

Quellen zum Selbststudium:

<https://www.pflege.de/pflegegesetz-pflegerecht/pflegeberufegesetz/>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflegeberufegesetz.html>

Die wesentlichen Neuregelungen sind (Quelle www.bundesgesundheitsministerium.de)

- Die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen werden **in einem neuen Pflegeberufegesetz zusammengeführt**.
- Alle Auszubildenden erhalten **zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung**, in der sie einen Vertiefungsbereich in der praktischen Ausbildung wählen. Auszubildende, die im dritten Ausbildungsjahr die generalistische Ausbildung fortsetzen, erwerben den Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“.
- Auszubildende, die ihren Schwerpunkt in der Pflege alter Menschen oder der Versorgung von Kindern und Jugendlichen sehen, können wählen, ob sie – statt die generalistische Ausbildung fortzusetzen – einen **gesonderten Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege** erwerben wollen.
- Sechs Jahre nach Beginn der neuen Ausbildungen soll überprüft werden, ob für die gesonderten Berufsabschlüsse in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkranken-pflege weiterhin Bedarf besteht.
- Nach **zwei Dritteln der Ausbildung wird eine Zwischenprüfung** zur Ermittlung des Ausbildungsstandes eingeführt. Den Ländern wird dadurch die Möglichkeit eröffnet, die mit der Zwischenprüfung festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistenten- oder -helferausbildung anzuerkennen. Ein Bestehen der Prüfung ist nicht erforderlich, um die Ausbildung fortzuführen.
- Vorbehaltene Tätigkeiten sind in § 4 geregelt. Für den Pflegebereich werden damit erstmals bestimmte berufliche Tätigkeiten, die dem Pflegeberuf nach diesem Gesetz vorbehalten sind, also nur von entsprechend ausgebildetem Personal ausgeführt werden dürfen, geregelt.

- Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird ein **Pflegestudium** eingeführt.
- Zukünftig wird **kein Schulgeld mehr** gezahlt werden. Zudem haben die Auszubildenden **Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung**.
- Die **Finanzierung der Pflegeausbildung** wird neu geregelt. Sie erfolgt einheitlich über **Landesfonds** und ermöglicht damit bundesweit eine qualitätsgesicherte und wohnort-nahe Ausbildung. Durch ein Umlageverfahren werden ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen gleichermaßen zur Finanzierung herangezogen.
- Wie bisher werden bei **Umschulungen Lehrgangskosten durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter übernommen**; dabei wird die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft verankert. Auszubildende werden auch dafür nicht mit Kosten belastet.
- Die neue generalistische Pflegeausbildung wird über die EU-Richtlinie über die **Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch** anerkannt werden.

Die gesonderten Abschlüsse in der Altenpflege und der Kinderkrankenpflege können weiterhin im Rahmen einer Einzelfallprüfung in anderen EU-Mitgliedstaaten anerkannt werden.

- Die neuen Pflegeausbildungen werden im Jahr 2020 beginnen. Pflegeschulen und Ausbildungseinrichtungen bleibt so genug Zeit, um sich auf die neuen Ausbildungen einzustellen.

XV. Exkurs: Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV)

Quellen zum Selbststudium:

<http://www.gesetze-im-internet.de/pflaprv/>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ausbildungs-und-pruefungsverordnung-pflegeberufe.html>

<http://www.pflegeausbildung-generalistisch.de/index.php/PflAPrV>

XVII. Kurzzusammenfassung: Juristische Aspekte der Ausbildung von A- Z

Abschlussnoten

Prüfungsnote (75 %) und Vornote (25%)

Mitteilung der Vornoten drei Tage vor Prüfungsbeginn

Abschlussprüfung

Drei Teile: Praxis, mündlicher Teil, schriftlicher Teil

Arbeitskleidung

Dienstkleidung. In der Regel kurzärmeliges Oberteil und lange Hose. Wechsel in der Regel alle zwei Tage, kein Tragen zusammen mit Privatkleidung.

Arbeitszeit

Pro Tag acht Stunden (Regelarbeitszeit); Verlängerung auf zehn Stunden möglich (§ 3 ArbZG)

Ausbildungsplan

Regel die Ausbildung und ist im Vorfeld der Ausbildung durch den Träger der praktischen Ausbildung zur Verfügung zu stellen

Ausbildungsvertrag

Zwingende Inhalte sind in § 16 Abs. 2 PflBG gesetzlich geregelt.

Berufsbezeichnung

Pflegefachfrau/-mann

Brandschutzbelehrung

Pflicht zur jährlichen Unterweisung (§ 10 ArbSchG) vom Träger der praktischen Ausbildung und dem Schulträger

Brandschutzübungen

Teilnahmepflicht

Datenschutz (DS- GVO)

Personenbezogene Daten dürfen nur gespeichert werden, wenn diese zur Aufgabenerfüllung notwendig sind. Datenverarbeitung ist grundsätzlich verboten, es sei denn Sie ist erlaubt. Näheres regelt die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO)

Dauer der Ausbildung

Vollzeit: drei Jahre; Teilzeit: max. 5 Jahre; 2.500 Stunden Praxis, 2.100 Stunden Theorie

Dienstkleidung

Wird auf Anordnung des Dienstherrn (§ 106 GewO) getragen und muss die private Kleidung vollständig abdecken. Umziehen im Betrieb kann angeordnet werden.

Entgeltfortzahlung

Anspruch bei Krankheit für bis zu sechs Wochen (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz)

Fehlzeiten

Nicht mehr als 35 % des Pflichteinsatzes. Anrechnung von 10 % der Stunden in theoretischen und praktischen Unterricht und der praktischen Ausbildung

Geschenke

Annahme von Belohnungen, Geschenken, Provisionen oder Vergünstigungen nur mit Zustimmung des Arbeitsgebers. Unverzügliche Meldung an den Arbeitgeber. Kleiner Aufmerksamkeiten können zulässig sein (BAG Urteil vom 17.6.2003- 2 AZR 62/02)
Lies dazu auch § 14 HeimG

Hygienepläne

Sind verpflichtend in Einrichtungen des Gesundheitswesens zur Verhinderung von Infektionen. Länderregelungen (§ 23 IfSG)

Infektionsschutzbelehrung

Bei Aufnahme der Arbeit und dann regelmäßig jährlich (§ 43 IfSG)

Jahreszeugnisse

Jahreszeugnis für jedes Ausbildungsjahr über die in Theorie und Praxis erbrachten Leistungen mit Fehlzeitennachweis

Krankengeld

Wird gezahlt, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen dauert (Gezahlt werden 70 % des Ausbildungsgehalts)

Krankmeldung

Muss unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber erfolgen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, dann muss eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden (§ 5 Entgeltfortzahlungsgesetz)

Kompetenzbereiche der Ausbildung

Lies Anlage 6 PflAPrV:

Pflegeprozess und Pflegediagnostik; Kommunikation und Beratung; Intra- und interprofessionelles Handeln im Team; Eigenes Handeln auf Basis von Gesetzen und ethischen Leitlinien reflektieren und begründen

Mündliche Prüfung

Bearbeitung einer 30-45 Minuten dauernden fallbezogenen komplexen Aufgabenstellung

Nachtdienst

Verlängerung der Arbeitszeit auf 10 Stunden ist zulässig (§ 6 ArbZG).

Nachtdienst in der Ausbildung

Auszubildende müssen ab der zweiten Hälfte der Ausbildung mindestens 80 bis maximal 120 Stunden Nachtdienst absolvieren (§ 1 Abs.6 PflAPrV)

Pausen

30 Minuten bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit; 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeitszeit. Aufteilung in 15-min. Zeitabschnitte möglich.

Pflichten

Kompetenzen erwerben, Teilnahme an Veranstaltungen der Pflegeschule, Ausführung der übertragenen Aufgaben, Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises, Wahrung der Schweigepflicht, Wahrung der Rechte der zu pflegenden Menschen

Praktische Einsätze

Lies § 7 PflBG; Anlage 7 der PflAPrV

Praktische Prüfung

Prüfung in einer realen und komplexen Situation. 240 Minuten

Prüfungszulassung

Vorzulegen sind: Identitätsnachweis, Ausbildungsnachweis , Jahreszeugnisse (Durchschnitt muss „ausreichend“ sein)

Ruhezeiten

11 Stunden (§ 5 ArbZG)

Schriftliche Prüfung

Drei Aufsichtsarbeiten à 120 Minuten; Bewertung durch zwei Fachprüfer

Schulordnung

Pflegeschulen können eine Schulordnung in Ergänzung zu einer Hausordnung erlassen. Bitte informieren Sie sich über eine solche Ordnung, deren Bestimmungen zwingend sind.

Schutzkleidung

Notwendig auf Grund arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen.

Beispiele: Einmalschürze/Bettschürze, Schutzkittel, Schutzanzug, Augenschutz/Brille, Mund- und Nasen- Schutz.

Schweigepflicht

Informationen und Geheimnisse des persönlichen Lebensbereichs der zu pflegenden Personen dürfen nicht offenbart werden. Strafbarkeit kann sich aus §§ 202,203 StGB ergeben

Urlaub

§ 1 BurlG: Regelanspruch 24 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr.

Überstunden

Bei Auszubildenden nur ausnahmsweise zulässig. Muss gesondert vergütet werden.

Wahlrecht (Vertiefungseinsätze)

Kann in der Ausbildung frühestens nach 18 Monaten in Anspruch genommen werden (§ 59 PfIBG)

Zwischenprüfung

Am Ende des zweiten Ausbildungsdrittels

Deine Aufgabe:

Lese jeden Monat die Seiten 36 – 40 einmal durch.

Stand der Bearbeitung 8.9.2020

Gez. Malte Jörg Uffeln

www.maltejoerguffeln.de