

Handlungsempfehlungen für Betriebe (TdpA) und Schulen

Ausgehend vom Erfahrungsaustausch zu spezifischen Problemlagen in der AG 3 („Weiterarbeit an offenen Fragen“ gemäß §12 der Kooperationsrahmenvereinbarung)

Arbeitsstand: 22.09.2021

Wochenarbeitsstunden / Dienstplangestaltung im Praxiseinsatz:

- Die jeweiligen Wochenarbeitsstunden der Azubis gemäß Ausbildungsvertrag (bzw. Tarifvertrag des TdpA) gelten auch in der Rotation in den Praxiseinsatzstellen.
- Der Träger der praktischen Ausbildung erhält von der Koordinierungsstelle eine vorbereitete Fassung der **Anlage 3 zur Weiterleitung** an die Einsatzstelle.
- Hier werden auch Informationen über die Wochenarbeitsstunden sowie etwaige Sonderregelungen gemäß Ausbildungsvertrag kommuniziert. (z.B. Ausschluss von Wochentagen)
- die Praxiseinsatzstelle prüft die Umsetzbarkeit im jeweiligen betrieblichen Setting.
- Hinweise:
 - das Gesetz fordert verpflichtende Stunden der Nacharbeit. Wenn einzelne Betriebe (z.B. Pflegedienste) diese nicht gewährleisten/anbieten können, müssen entsprechende Stunden in die Praxiseinsätze geplant werden.
 - bei minderjährigen Azubis ist auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu achten
 - Für Azubis in Teilzeit-Ausbildung gelten besondere Anforderungen.

Fehlzeiten / Krankmeldungen / AU Bescheinigungen:

- Bei jeder Arbeitsunfähigkeit (AU) liegt es in der Verantwortung des Auszubildenden:
 1. Kurzfristig zwei Anruf zu tätigen, nämlich
 - a. die jeweilige Praxiseinsatzstelle bzw. im Schulblock: die Schule
 - b. den Ausbildungsbetrieb (TdpA)
 2. Die AU-Bescheinigung dem TdpA zuzuleiten (Frist und Ablauf gemäß betrieblichem Standard).
 3. *In den Praxisnachweisordnern (GSBZ) bzw. im Praxisbegleitheft (BBS) finden sich Dokumentationsvorlagen für die Fehlzeiten. Der Azubi hat diese nach Abschluss des Praxiseinsatzes unaufgefordert in der Schule abzugeben.*

Relevanz: Fehlzeiten müssen nachgeholt werden, wenn 25% der Stunden des Pflichteinsatzes überschritten werden (s. §1 Abs. 4 PflAPrV)

Die Kooperationspartner sagen sich wechselseitig zu, besondere Vorkommnisse / *Auffälligkeiten, wie häufige Krankmeldungen, unentschuldigtes Fehlen oder Nichteinhaltung der Krankmeldung oder sonstige Dienstverfehlungen unverzüglich an die entsprechende Schule und den TdpA per eMail-Nachricht bekannt zu machen.*

Hinweis: zu hohe Fehlzeiten (>25%) gefährden den Praxiseinsatz! Es liegt in der Verantwortung des TdpA, die Schule und auch die Koordinierungsstelle zu informieren, wenn der Erfolg des jeweiligen Praxiseinsatzes in Gefahr gerät. Nur so kann es gelingen, frühzeitig einen alternativen Praxiseinsatz zu koordinieren.

Ausgleichszahlung für Praxisanleitung:

Wenn der Praxiseinsatz bereits vor Beginn abgesagt wird, fällt keine Ausgleichszahlung gemäß Anlage 3 an. In der Regel wird es sich um Fälle von Krankheit oder Abbruch der Ausbildung handeln, die nicht zu einer Zahlungsverpflichtung des TdpA ggü. der Praxiseinsatzstelle führen sollen.

Schichtzulagen im Fremd-Einsatz (?)

Es tauchte die Frage auf, ob Azubis auch im Fremdeinsatz Anspruch auf Zuschläge oder Zulagen erwerben und wie diese behandelt werden?

- Die gesetzliche Grundlage findet sich in §19 PflBG
- Maßgeblich ist immer die individuelle vertragliche / tarifvertragliche Situation zwischen Azubi und TdpA.

Grundsatz: Die Azubis werden in der jeweiligen Praxiseinsatzstelle behandelt als seien sie Teil des dortigen Unternehmens. Alle Dienste und Schichten, die in dem jeweiligen Versorgungsbereich üblich sind, sollen auch von den Azubis ausgeübt werden – natürlich unter Beachtung des Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Die Partner im Netzwerk gehen davon aus, dass Azubis stets (nur) in dem betriebsüblichen Rahmen in zuschlagspflichtigen Zeiten (Diensten) eingesetzt werden!

Zu beachten ist auch, dass Schichten im Sinne der Ausbildungsqualität *erforderlich* sind, und ggf. Einsatzstunden fehlen, wenn Azubis nicht an Feiertagen arbeiten.

Ein Nachweis der konkreten Dienstzeiten ist dem TdpA nach Abschluss jedes Arbeitsmonats durch den Azubi zu übermitteln. Die Azubis nutzen dafür den handschriftlich geführten Arbeitszeitnachweis, der in der Praxiseinsatzstelle von der zuständigen Leitung abgezeichnet wird.

Selbstständiger Einsatz in der ambulanten Pflege (?)

Es tauchte die Frage auf, inwieweit Azubis in der ambulanten Pflege selbständig (d.h. allein) eingesetzt werden können? Hier gilt es um rechtliche, wirtschaftliche und pädagogische Abwägungen. Die mündliche Rückmeldungen aus der Landesschulbehörde unterscheidet sich von den schriftlichen Stellungnahmen der Verbände DBfK, Diakonie und DRK.

- Im Ergebnis vereinbaren die Partner im Netzwerk:

Der ausbildende Pflegedienst stellt sicher, dass die Schülerin/der Schüler durch die anleitende Pflegefachkraft, zu den theoretisch erlernten pflegerischen Aufgaben eingewiesen und angeleitet wird. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen der Behandlungspflege. Sofern

Schüler entsprechend ihres Ausbildungsstandes Aufgaben teilweise selbständig durchführen, ist die kontinuierliche Reflektion und Überprüfung durch die anleitende Pflegefachkraft sicher zu stellen. Grundsätzlich ist deren kurzfristige Erreichbarkeit in unklaren oder akuten Situationen zu gewährleisten.

Aus juristischer Sicht gilt, dass Personen in der Ausbildung praktisch das tun dürfen, was sie theoretisch bereits gelernt haben.

- Die beteiligten Schulen werden daher gebeten, Inhalte der Grundpflege möglichst früh in der schulischen Ausbildung anzubieten.

Verbesserungsvorschläge / Möglichkeiten zur Konfliktklärung / „Herausforderungen“

1. Wir haben es in der Regel mit erwachsenen Azubis zu tun, die ihre Anliegen selbst in die Hand nehmen können
2. Die TdpA verstehen sich als „zuständig“, wenn es Probleme in der (externen) Praxiseinsatzstelle gibt
3. Wir hoffen, dass auch die Lehrkräfte sich für eine gute Konfliktklärung einsetzen.

Die Koordinierungsstelle nimmt insofern nur eine moderierende oder vermittelnde Position ein und wird entsprechende Anliegen in der Regel an die Schulen (Lehrkräfte, Klassenlehrkräfte, Schulleitungen) bzw. Träger der praktischen Ausbildung (Praxisanleiter, Vorgesetzte, Geschäftsführungen) verweisen.

Covid-19-Schutzimpfung:

Die Corona-Pandemie stellt die Pflegebranche weiterhin vor erhebliche Herausforderungen.

Zwischenzeitlich ist jedem und jeder Beschäftigten in der Pflege ein Impf-Angebot gemacht worden. Die Betriebe haben sich umfassend in die organisatorische Umsetzung eingebracht.

Die Teilnahme an der Impfung war die persönliche Entscheidung der/des Einzelnen. Auch weiterhin bleibt es absehbar bei dieser Freiwilligkeit; eine Impfpflicht gibt es nicht.

Die Betriebe appellieren an die Pflegeschulen, das Thema Impfung im Unterricht zu behandeln und dabei auch auf die jeweils aktuellen Forschungsergebnisse einzugehen u.a. zu Kreuzimpfung, Auffrischungsimpfung, etc. Die Betriebe versuchen im Rahmen ihrer Möglichkeiten ebenfalls, die Azubis entsprechend zu informieren.

Die Frage, ob ein Azubi geimpft oder genesen ist, wird in der Zuordnung der Azubis auf die Praxisstellen keine Rolle spielen. Die niedersächsische Corona-Schutzverordnung sieht „Erleichterungen“ für vollständig geimpfte oder genesene Personen vor. Alle übrigen haben sich an die jeweils gültigen Hygieneanforderungen (z.B. hinsichtlich Maske, Abstand) bzw. die im jeweiligen Versorgungsbereich vorgesehene Testpflicht zu halten.

Spätestens im Einstiegsgespräch sind die Azubis entsprechend zu informieren.

Die Träger der praktischen Ausbildung werden gebeten, darauf hinzuwirken, dass die Azubis auch die externen Praxiseinsatzstellen vertrauensvoll über ihren Impfstatus informieren.

Für die Protokollfassung, 23.09.2021 gez. Nikolaus Lemberg