



WEG MIT STATIONS- HOPPING

**MITBESTIMMUNG BEI
AUSBILDUNGSPLÄNEN IN
DER KRANKENPFLEGE**

WEG MIT STATIONS-HOPPING MITBESTIMMUNG BEI AUSBILDUNGS- PLÄNEN IN DER KRANKENPFLEGE

- 4 VORWORT
- 6 EINLEITUNG
- 7 WAS IST STATIONS-HOPPING?
- 8 NUTZEN DIESER ARBEITSHILFE
- 10 WAS IHR WISSEN SOLLTET –
RECHTLICHE GRUNDLAGEN
- 11 BEGRIFFSKLÄRUNG »STATIONS-HOPPING«
- 11 WER TRÄGT VERANTWORTUNG FÜR DIE AUS-
BILDUNG NACH KRANKENPFLEGEGESETZ?
- 14 BEGRIFFSKLÄRUNG AUSBILDUNGSRAHMENPLAN,
AUSBILDUNGSPLAN, DIENSTPLAN
- 16 MITBESTIMMUNGSRECHT
- 20 HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR EINE
STRUKTURIERTE AUSBILDUNG
- 21 GRUNDLAGE: AUSBILDUNGSPLAN
- 22 AUSÜBUNG DER MITBESTIMMUNGSRECHTE
- 25 MITARBEIT DER AUSZUBILDENDEN
- 26 CHECKLISTE FÜR INTERESSENVERTRETUNGEN
- 28 ANLAGEN
- 29 BEISPIEL FÜR EINEN SACHLICH UND ZEITLICH
GEGLIEDERTEN AUSBILDUNGSPLAN
- 29 LITERATUR & LINKS
- 30 IMPRESSUM/KONTAKT

VORWORT

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Gesundheits- und Krankenpflege ist ein sehr verantwortungsvoller und vielschichtiger Beruf. Eine gute Ausbildung ist Voraussetzung, um den beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können. In ver.di, der Fachgewerkschaft für das Gesundheitswesen, sind bundesweit die meisten Pflegekräfte organisiert und aktiv. Wir wissen daher sehr gut, wo der Schuh drückt und was wir verändern müssen.

Unser Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015 zeigt auf, unter welchem Druck bereits Auszubildende stehen. Schon in der Ausbildung macht sich die Personalnot bemerkbar. Ein Zeichen dafür sind kurzfristige und ungeplante Versetzungen, die in der Krankenpflege fast 60 Prozent der Befragten kennen. Statt diesem Stations-Hopping fordert ver.di eine geplante und strukturierte praktische Ausbildung. Grundlage dafür ist eine gute Ausbildungsplanung. Interessenvertretungen haben hier Mitbestimmungsrechte und können Einfluss nehmen. Das unterstützen wir gern mit dieser Handlungshilfe. Sie verknüpft erstmals das Ausbildungsrecht in der Krankenpflege mit den gesetzlichen Mitbestimmungsrechten.

Weil nach einer ver.di-Erhebung in den deutschen Kliniken 162.000 Stellen fehlen, davon 70.000 in der Pflege, fordern wir vom Gesetzgeber verbindliche Vorgaben für die Personalausstattung. Schließlich trägt die Politik die Verantwortung für eine gute und sichere Patientenversorgung.

Personalnot belastet aber auch die Beschäftigten und macht krank. Arbeitgeber haben die Pflicht, die Arbeit so zu organisieren, dass ihre Beschäftigten gesund bleiben. Deshalb macht ver.di die dringend notwendige Entlastung zu einem tarifpolitischen Ziel: Die Arbeit im Krankenhaus soll wieder Freude machen. Ich freue mich, wenn du dabei hilfst.

Herzliche Grüße



Sylvia Bühler
Mitglied im ver.di-Bundesvorstand

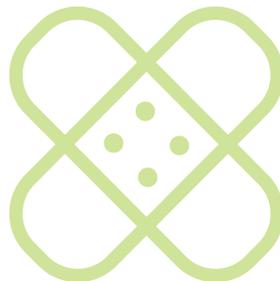
EINLEITUNG

WAS IST STATIONS-HOPPING?

Der Begriff des so genannten Stations-Hoppings ist dem Großteil der Auszubildenden in Pflegeberufen gut bekannt. Laut dem ver.di Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015 sind fast 60 Prozent der Auszubildenden in der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege davon betroffen. Auch Synonyme finden Verwendung, wie z. B. dass Auszubildende kurzfristig »versetzt« oder »verliehen« werden.

Praktisch bedeutet es immer das Gleiche: Auszubildende sind zwar auf einer Station laut Ausbildungsplanung und Dienstplan eingesetzt, werden dann aber kurzfristig und ungeplant auf eine andere Station geschickt, um auszuhelfen. Gründe dafür sind in vielen Fällen grundlegender Personalmangel, kurzfristige Überlastungssituationen oder Ausfälle, Krankheit oder Urlaub der examinierten Kolleginnen und Kollegen.

Die Auswirkungen liegen auf der Hand: Eine strukturierte Ausbildung findet nicht mehr statt. Insbesondere wenn der Grund für das »Hopping« eine knappe personelle Besetzung ist, kann davon ausgegangen werden, dass u. a. keine sachgemäße Anleitung der Auszubildenden mehr stattfinden kann, sondern dass sie als reguläre Arbeitskräfte ausgenutzt werden. In der Folge kann das Erreichen der Ausbildungsziele gefährdet sein.



NUTZEN DIESER ARBEITSHILFE

Zur Verhinderung der kurzfristigen Versetzungen ist eine geplante und strukturierte Ausbildung eine wesentliche Voraussetzung. Ihr liegt der Ausbildungsplan zu Grunde, der für den betrieblichen Teil der Ausbildung über drei Jahre hinweg regelt, in welchen Einsatzbereichen die Auszubildenden eingesetzt werden. Deshalb ist er ein wichtiges Handlungsfeld für gesetzliche Interessenvertretungen, die bei der Erstellung und der Änderung des Ausbildungsplans in der Mitbestimmung sind.

Die vorliegende Handlungshilfe soll Interessenvertretungen die Möglichkeit eröffnen, sich diesem Thema strukturiert zu nähern und Lösungen im eigenen Betrieb entwickeln zu können. Zur Behandlung konkret dieses Problemfelds gibt es bisher keine Literatur, deshalb soll diese Handlungshilfe die wichtigsten rechtlichen Grundlagen zusammenfassen und betriebliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Dazu trägt sie relevante Auszüge des Ausbildungsrechts nach dem Krankenpflegegesetz (KrPflG) sowie der Mitbestimmungsregelungen der gesetzlichen Interessenvertretungen zusammen und gibt Impulse zur Umsetzung dieser Rechte. Zudem unternimmt die Handlungshilfe den Versuch, die Bedeutung der eng mit dem Thema »Stations-Hopping« verknüpften Begriffe Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsplan und Dienstplan voneinander abzugrenzen, um eine sichere Verwendung für eine gute strukturierte Ausbildung zu ermöglichen.





**WAS IHR
WISSEN SOLLTET**

—

**RECHTLICHE
GRUNDLAGEN**

BEGRIFFSKLÄRUNG »STATIONS-HOPPING«

Für die oben beschriebene Praxis kurzfristiger, ungeplanter Versetzungen innerhalb der Pflegeausbildung gibt es bisher keine einheitliche oder anerkannte Definition. Um sich jedoch dem Problem nähern und eine betriebliche Lösung auf der Grundlage von Ausbildungs- und Mitbestimmungsrechten finden zu können, erscheint eine Begriffsklärung erforderlich. Unter dem Begriff »Stations-Hopping« wird hier verstanden:

Die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit außerhalb des im Ausbildungsplan festgelegten Einsatzbereichs ab der ersten Minute.

Ausdrücklich nicht gemeint sind Veränderungen bei der Planung bzw. Durchführung praktischer Ausbildungseinsätze, die dem Ausbildungszweck dienen. Sie sollen möglich sein können, auch wenn betriebliche Regelungen zur Verhinderung von ungeplanten Versetzungen erarbeitet und umgesetzt werden. Ungeplante Versetzungen werden immer der Ausnutzung der Arbeitskraft der Auszubildenden dienen. Maßgeblich ist deshalb eine deutliche Abgrenzung zwischen geplanten und ungeplanten Versetzungen. Letztere können ausschließlich inhaltlich durch Lernziele begründet werden, müssen bei der Durchführung der Ausbildung frei von betriebswirtschaftlichen Kalkülen sein und im Einvernehmen mit der betrieblichen Interessenvertretung stattfinden. Sie werden, wenn überhaupt, eher die Ausnahme, als die Regel bilden.

WER TRÄGT VERANTWORTUNG FÜR DIE AUSBILDUNG NACH KRANKENPFLEGESETZ?

Eine Berufsausbildung hat das Ziel, Auszubildenden die Kenntnisse zu vermitteln sowie ihnen die Gelegenheit zum Erwerb der Fähigkeiten und Kompetenzen zu geben, die zur Ausübung der für einen Beruf typischen Tätigkeiten nötig sind. Auf der Basis des Ausbildungsziels und der in der Ausbildung zu erwerbenden Kompetenzen, ist die Ausbildung sachlich und zeitlich zu gliedern und planmäßig so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

Das Krankenpflegegesetz definiert das »Ausbildungsziel« in § 3 Abs. 1 folgendermaßen:

»Die Ausbildung für Personen nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 soll entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen zur verantwortlichen Mitwirkung insbesondere bei der Heilung, Erkennung und Verhütung von Krankheiten vermitteln. Die Pflege im Sinne von Satz 1 ist dabei unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen auf die Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der zu pflegenden Menschen auszurichten. Dabei sind die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen sowie Lebensphasen und die Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Menschen zu berücksichtigen (Ausbildungsziel).« (§ 3 Abs. 1 KrPflG)

Das im Gesetz sehr allgemein formulierte Ausbildungsziel ist durch den betrieblichen Ausbildungsplan für den jeweiligen Einsatzbereich zu konkretisieren.

Wichtig ist Klarheit darüber, wer in welcher Form Verantwortung für die Zielerreichung in der Ausbildung trägt. Deshalb ist eine Identifikation der verantwortlichen Entscheidungsträger/innen beim Schaffen von Regelungen zur Vermeidung/Verminderung von Stations-Hopping sehr wichtig. Das KrPflG regelt die »Pflichten des Trägers der Ausbildung«, die »Rolle der Schule« sowie die »Pflichten der Auszubildenden«.

»Der Träger der Ausbildung hat die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel (§ 3) in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann...« (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG). Ausbildungsträger ist in der Regel das Krankenhaus oder ausnahmsweise die Schule selbst. Der Ausbildungsbetrieb ist demzufolge für die »Durchführung« verantwortlich und trägt als Vertragspartner der Auszubildenden die »Gesamtverantwortung für die Ausbildung«.

»Die Gesamtverantwortung für die Organisation und Koordination des theoretischen und praktischen Unterrichts und der praktischen

Ausbildung entsprechend dem Ausbildungsziel trägt die Schule.« (§ 4 Abs. 5 S. 1 KrPflG) Die Schule ist somit ausdrücklich nicht für die gesamte Ausbildung verantwortlich, sondern für die »Organisation und Koordination der Ausbildung«. Dazu zählt insbesondere die inhaltliche und organisatorische Planung der Ausbildungsabschnitte. In dieser Funktion ist sie Erfüllungsgehilfe des Ausbildungsbetriebs als Träger der Ausbildung.

»Die Schülerin und der Schüler haben sich zu bemühen, die in § 3 genannten Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie sind insbesondere verpflichtet,

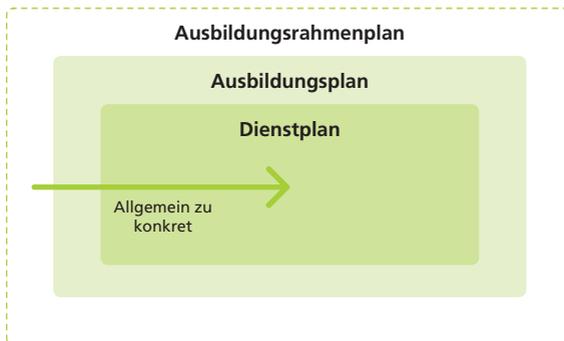
- 1. an den vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen teilzunehmen,*
- 2. die ihnen im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben und Verrichtungen sorgfältig auszuführen und*
- 3. die für Beschäftigte in Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 Satz 3 geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht einzuhalten und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.*« (§ 11 KrPflG)

Auszubildende stehen demnach in der Verantwortung, sich durch ihre »aktive Mitwirkung« zu bemühen, das Ausbildungsziel zu erreichen bzw. die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, wobei sie bei der Ausführung von Tätigkeiten sorgfältig sein müssen. Die Pflichten der Auszubildenden beziehen sich also allein auf ihre aktive Beteiligung am Lernprozess. Sie sind nicht verpflichtet, sich selbst darum zu kümmern, dass Ausbildung stattfindet, indem sie z. B. dafür sorgen, dass alle vorgeschriebenen Einsätze absolviert werden oder dass Praxisanleitung erfolgt. Diese Pflichten obliegen dem Träger der Ausbildung (siehe oben). In Abgrenzung dazu beschränken sich die Anforderungen an Auszubildende auf den Willen ausgebildet zu werden und ihre aktiven Bemühungen.

Die Unterscheidung der Verantwortlichkeiten verdeutlicht, dass als Gesprächspartner in Bezug auf verbindliche Regelungen gegen das Stations-Hopping für betriebliche Interessenvertretungen nur der Betrieb als Träger der Ausbildung verbleibt. Mit ihm haben Auszubildende einen Ausbildungsvertrag, somit trägt er die Verantwortung für die Durchführung der Ausbildung und ist in die Pflicht zu nehmen, wenn es um eine strukturierte Ausbildung geht.

BEGRIFFSKLÄRUNG AUSBILDUNGSRAHMENPLAN, AUSBILDUNGSPLAN UND DIENSTPLAN

Zur Durchführung einer strukturierten praktischen Ausbildung sowie zur Mitgestaltung durch die betriebliche Interessenvertretung ist es sinnvoll, einige in der Praxis oft unscharf verwendete Begriffe von einander abzugrenzen. Im Grunde beschreiben sie die Strukturierung der praktischen Ausbildung vom Allgemeinen zum Konkreten.



Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan gibt eine *Anleitung* zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung. Die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten ist in eine sachliche und zeitliche Abfolge zu bringen. Sein Aufbau führt in der Regel vom Allgemeinen zum Besonderen. Er dient als Grundlage für die Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans. Für die Ausbildungsberufe nach KrPflG gibt es *keinen* bundeseinheitlichen Ausbildungsrahmenplan; Anhaltspunkte zu den zu vermittelnden Fähigkeiten geben § 3 Abs. 2 KrPflG sowie zum Stundenumfang der jeweiligen Fachdisziplinen in der praktischen Ausbildung Anlage 1 Teil B der Krankenpflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (KrPflPrV).

(Betrieblicher) Ausbildungsplan

Die Berufsausbildung muss *planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert durchgeführt* werden, damit das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann. Auszubildende müssen nachvollziehen können, wie ihre Ausbildung geplant ist, auch um den vertragsgemäßen Ablauf kontrollieren zu können.

Deshalb ist der Betrieb als Träger der Ausbildung in der Pflicht, den Ausbildungsplan für die gesamte Dauer der Ausbildung zu erstellen und ihn bereits zu Beginn der Ausbildung als Bestandteil des Ausbildungsvertrags auszuhändigen. Es sind keine detaillierten Angaben notwendig, jedoch müssen sie eine Übersicht über den sachlichen und zeitlichen Ablauf der Ausbildung zulassen (vgl. Anlagen »Beispiel für einen sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplan). Die gesetzliche Grundlage dafür bildet für die Ausbildung in der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege § 10 Abs. 1 Nr. 1 KrPflG (vgl. Abschnitt »Wer trägt Verantwortung für die Ausbildung nach KrPflG?«). Werden Änderungen nötig, darf der Arbeitgeber sie nicht einseitig vornehmen, sondern nur im Einvernehmen mit bzw. nach Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung.

Dienstplan

Er regelt für Auszubildende verbindlich Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit an einem konkreten Betriebsort. Der Dienstplan wird in der Regel von der Stationsleitung erstellt, die in dieser Funktion Erfüllungsgehilfe des Trägers der Ausbildung ist und sein Weisungsrecht ausübt. Durch den inhaltlichen Charakter des Plans werden Inhalt, Ort und Zeit der vertraglich geschuldeten Leistung der Auszubildenden bestimmt. Dies geht auf das Weisungsrecht (oder Direktionsrecht) des Arbeitgebers zurück: *»Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...]«* (§ 106 S. 1 GewO) Das grundsätzliche Weisungsrecht des Arbeitgebers findet jedoch seine Grenzen im Ausbildungsrecht, da Auszubildende keine Arbeitsleistung im Sinne der GewO schulden. Die Ausbildung erfolgt zwar im Arbeitsprozess, aber im Vordergrund steht die Ausbildung. Demzufolge gilt zwar das Weisungsrecht, allerdings nur insoweit es dem Ausbildungszweck und dem Erreichen des Ausbildungsziels dient. Sobald der Dienstplan ausgehängt worden ist, ist er rechtsverbindlich und das Direktionsrecht des Arbeitgebers hierzu ist verwirkt. Schriftliche Vermerke wie »vorläufig« oder Bleistiftnotizen auf dem Plan ändern nichts an seiner Verbindlichkeit, wenn er öffentlich ausgehängt wurde. Werden Änderungen nötig, darf der Arbeitgeber sie nicht einseitig vornehmen, sondern nur im Einvernehmen mit bzw. nach Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung.



In der betrieblichen Ausbildungspraxis werden synonym oft weitere Begriffe verwendet, wie z. B. der »Einsatzplan«. Entscheidend ist jedoch nicht, wie der Plan genannt wird. Wichtiger ist, welcher Inhalt ihn auszeichnet. Wird Auszubildenden bspw. regelmäßig ein Plan für ihre praktischen Einsätze für die kommenden 6 Monate ausgehändigt, der Auskunft darüber gibt, in welchem Zeitraum sie in welcher Fachdisziplin, auf welcher Station eingesetzt sein werden, handelt es sich um einen Ausbildungsplan. Auch wenn er lediglich für einige wenige Monate den geplanten Verlauf der praktischen Ausbildung konkret beschreibt und evtl. nicht so genannt wird, so ist er die Grundlage, auf der etwaige Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen ausgeübt werden können (vgl. dazu Abschnitt »Mitbestimmungsrecht«). Die Anforderungen an eine geplante Ausbildung erfüllen solche kurzen Pläne selbstredend nicht, deshalb bleibt ein Ausbildungsplan für die gesamte Ausbildungszeit maßgeblich.

MITBESTIMMUNGSRECHT

Die Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen sind in den jeweils geltenden Mitbestimmungsgesetzen geregelt. Das gilt auch für die Mitbestimmung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Die Grundlage dafür bilden in fast allen Gesetzesbereichen eigene Regelungen, die je nach Gesetz zwar unterschiedlich formuliert sind, jedoch inhaltlich die Mitbestimmung der Interessenvertretung festlegen. Somit sind die Regelungen weitreichender als Informations- oder Mitwirkungsrechte und bilden die Grundlage für das Einfordern eines betrieblichen Ausbildungsplans.

Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen beachten, dass es rechtlich nicht möglich ist, unmittelbar auf Grundlage der Regelungen Ausbildungspläne einzufordern. Sie können den Betriebs-/Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung dazu auffordern, entsprechend darauf hinzuwirken. Im Folgenden sind die jeweils geltenden Beteiligungsrechte der einzelnen Wirkungsbereiche (betriebsverfassungsrechtlich, bundes- oder landespersonalvertretungsrechtlich oder kirchlich) aufgeführt.

	Regelung	Grundlage
Betriebsverfassungsgesetz	Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.	§ 98 (1) BetrVG
Bundespersonalvertretungsgesetz	Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über [...] Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern [...]	§ 75 (3) Nr. 6 BPersVG
Mitarbeitervertretungsgesetz Evangelische Kirche Deutschlands	Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht [...] Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl [...]	§ 39 lit. c MVG EKD
Mitarbeitervertretungsordnung Katholische Kirche	Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet [...] Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt [...]	§ 36 (1) Nr. 8 Rahmen-MAVO
Bayern	Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ferner mitzubestimmen über [...] Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern	§ 75 (4) Nr. 6 BayPVG
Baden-Württemberg	Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über [...] allgemeine Fragen zur Durchführung der beruflichen Ausbildung mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen [...]	§ 75 (4) Nr. 9 LPVG BW
Berlin	Die Personalvertretung bestimmt, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mit über [...] Durchführung der Berufsausbildung und Umschulung bei Arbeitnehmern [...]	§ 85 (1) Nr. 5 PersVG Berlin

	Regelung	Grundlage
Brandenburg	Der Personalrat hat in folgenden sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten mitzubestimmen [...] Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Angestellten, Arbeiter und Beamten [...]	§ 66 Nr. 10 PersVG Brandenburg
Bremen	Der Ausbildungspersonalrat hat in allen Fragen, die die Durchführung der Berufsausbildung des zu ihm wahlberechtigten Personenkreises betreffen, gegenüber der zur Entscheidung befugten Stelle mitzubestimmen. [...]	§ 22a (6) BremPersVG
Hamburg	Der Personalrat hat, außer bei einer Regelung durch Rechtsvorschriften oder einer allgemeinen Regelung der obersten Dienstbehörde, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...] Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie berufliche Umschulung) mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen, [...]	§ 88 (1) Nr. 18 HmbPersVG
Hessen	Der Personalrat hat, soweit nicht eine Regelung durch Gesetz oder Tarif erfolgt, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen, insbesondere über [...] allgemeine Grundsätze der Berufsausbildung und Fortbildung der Beschäftigten	§ 74 (1) Nr. 8 HPVG
Mecklenburg-Vorpommern	Keine Regelung vorhanden	
Niedersachsen	Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter mit [...] Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung [...]	§ 65 (2) Nr. 13 NPersVG
Nordrhein-Westfalen	Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über [...] Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Beschäftigten [...]	§ 72 (4) Nr. 13 LPVG NW

	Regelung	Grundlage
Rheinland-Pfalz	Der Personalrat bestimmt insbesondere bei den nachfolgend aufgeführten allgemeinen personellen Angelegenheiten mit [...] Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fortbildung und berufliche Umschulung) und Aufstellung von Grundsätzen über die Auswahl von Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern und über deren Abberufung [...]	§ 78 (3) Nr. 3 LPersVG RLP
Saarland	Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen bei [...] Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung, Umschulung) mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen [...]	§ 78 (1) Nr. 6 SPersVG
Sachsen	Die Personalvertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über [...] Durchführung der Berufsausbildung bei Angestellten und Arbeitern [...]	§ 81 (2) Nr. 6 SächsPersVG
Sachsen-Anhalt	Der Personalrat bestimmt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mit [...] Durchführung der Berufs- und Fortbildung sowie Ausbilderinnen und Ausbildern und über deren Abberufung [...]	§ 65 (1) Nr. 4 LPersVG LSA
Schleswig-Holstein	[...] Der Beschluss [der Einigungsstelle] ist für die Beteiligten bindend, in den Fällen [...] Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern [...]	§ 54 (4) Nr. 14 MBG S-H
Thüringen	Der Personalrat hat eingeschränkt mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen über [...] Durchführung der Berufsausbildung bei Arbeitnehmern [...]	§ 75 (3) Nr. 12 ThürPersVG

HANDLUNGS- MÖGLICHKEITEN FÜR EINE STRUKTURIERTE AUSBILDUNG

GRUNDLAGE: AUSBILDUNGSPLAN

Die Durchführung einer strukturierten praktischen Ausbildung ist die Grundlage dafür, Auszubildenden das Erreichen des Ausbildungsziels zu ermöglichen. Stations-Hopping steht dem entgegen. Kurzfristige, ungeplante Versetzungen, die z. B. zur Kompensation von Arbeitsspitzen auf Grund von Personalengpässen dienen, tragen nicht zum Lernfortschritt bei. Zeichnen sich derartige Einsätze auch noch durch redundante Tätigkeiten aus (z. B. sechs Stunden Patient/-innen waschen, Hol- und Bringendienste oder Putzaufgaben), wird den Anforderungen an eine Berufsausbildung keine Rechnung getragen. Aus diesem Grund muss Stations-Hopping verhindert werden.

Der Schlüssel dazu ist ein verbindlicher Ausbildungsplan. Sofern er mindestens regelt,

- in welchem Zeitraum (definiert Lage und Umfang),
- welche Fachdisziplinen,
- an welchem Ort (konkreter Einsatzort, z. B. Station),
- welche Ausbildungsziele am Einsatzort

von den jeweiligen Auszubildenden absolviert werden sollen, ist die Grundlage für eine strukturierte praktische Ausbildung geschaffen.

Etwaige kurzfristige Änderungen im Dienstplan, die eine Änderung des Einsatzortes nach sich ziehen, werden in der Regel auch eine Änderung des Ausbildungsplans bedeuten. Jegliche Änderungen in diesem Ausbildungsplan bedürfen der erneuten Mitbestimmung durch die betriebliche Interessenvertretung. Ohne dessen Zustimmung darf die Änderung des Plans nicht vom Arbeitgeber durchgeführt werden.

Der wichtigste Hebel im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung ist demnach der Ausbildungsplan. Folgende grundsätzliche Fragen sollten sich Interessenvertretungen stellen, um sich der Praxis im eigenen Betrieb zu nähern:

- Gibt es bereits betriebliche Ausbildungspläne?
- Erfüllen diese die Voraussetzungen, um die Durchführung der Ausbildung je Auszubildendem/-r planmäßig, sachlich und zeitlich nachvollziehen zu können?
- Werden sie für die gesamte Ausbildungszeit oder nur z. B. für einige Monate oder ein Jahr ausgehändigt?
- Wurden die Ausbildungspläne bisher zur Mitbestimmung vorgelegt?

AUSÜBUNG DER MITBESTIMMUNGSRECHTE

Für die wirksame Bekämpfung von Stations-Hopping mit Hilfe der rechtlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten bildet der Ausbildungsplan die Grundlage. Er ist vom Arbeitgeber einzufordern. Bereits zu Beginn muss der Ausbildungsplan für die gesamte Dauer der Ausbildung feststehen (vgl. Abschnitt »Wer trägt Verantwortung für die Ausbildung nach KrPflG?«), deshalb sollte der Arbeitgeber diesen zu Beginn mit dem Ausbildungsvertrag aushändigen. Für die gesetzeskonforme Einhaltung der Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung ist ein entsprechender zeitlicher Vorlauf notwendige Voraussetzung, um eine Einigung herbeiführen zu können, falls Änderungsbedarfe in Bezug auf die vorgelegten Ausbildungspläne aus Sicht der Interessenvertretung nötig sind. Kommt eine Einigung darüber nicht zustande, kann z. B. im Betriebsverfassungsgesetz die Einigungsstelle angerufen werden, um eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber (als Träger der Ausbildung) und der Interessenvertretung herbeizuführen¹. Dies setzt voraus, dass bereits vor Beginn eines Kurses von Auszubildenden der Ausbildungsplan vom Arbeitgeber zur Mitbestimmung vorgelegt wird – und zwar für den gesamten Ausbildungszeitraum von drei Jahren. Auf ihm basiert anschließend jegliche Prüfung von Verstößen bzw. Änderungen des Ausbildungsplans, wenn ggf. Stations-Hopping stattfindet. Startet ein neuer Ausbildungskurs, ohne dass die Ausbildungspläne vom Betrieb vorgelegt werden, sollte die Interessenvertretung umgehend auf die Einhaltung des Mitbestimmungsrechts drängen und sich die Ausbildungspläne auch im Nachhinein noch zur Prüfung vorlegen lassen.

¹ zur Durchsetzungsfähigkeit und dem Verfahren ist jeweils das geltende Mitbestimmungsgesetz zu beachten



Beispiel

Die Auszubildende Anna ist am Ende ihres ersten Ausbildungsjahrs und gemäß ihrem Ausbildungsplan auf Station 7 (Innere) eingesetzt. Auf der 12 (Chirurgie) ist eine Kollegin ausgefallen, deshalb telefoniert die Stationsleitung der 12 mit der Stationsleitung der 7 und bittet, ihr eine Auszubildende hochzuschicken, da sehr viele Betten belegt sind und sie auf der 12 kaum mit dem Waschen hinterherkommen. Die Leitung der 7 sagt zu und schickt Anna hoch auf die 12. Nach 4 Stunden kehrt Anna mittags auf die 7 zurück. Auf Nachfrage erklärt Anna, dass sie auf der 12 die ganze Zeit Patient/-innen gewaschen hat und nur zu Beginn für etwa 30 Minuten mit einer Kollegin zu zweit war, sie dann aber alleine weitergemacht habe.

Handlungsmöglichkeiten

Die betriebliche Interessenvertretung (auch die JAV) erlangt (hier) durch die Stationsleitung² oder die Auszubildende³ Kenntnis darüber, dass die Auszubildende von Station 7 auf Station 12 aushelfen gehen soll. Auf diese Weise besteht die Möglichkeit zu prüfen, ob die kurzfristige Versetzung zur Kompensation von Personalengpässen oder zu Gunsten eines mit Blick auf das Ausbildungsziel sinnvollen Ausbildungsinhalt geschehen soll. Im Falle der Kompensation ist die Maßnahme abzulehnen.

An dieser Stelle ist der Ausbildungsplan von Bedeutung. Gemäß Plan ist die Auszubildende auf der Inneren und nicht der Chirurgie eingesetzt. Ihr Einsatz auf der Chirurgie wäre im vorliegenden Fall jedoch eine Änderung des Ausbildungsplans, die mitbestimmungspflichtig ist. Das ist aber nur deshalb nachvollziehbar, weil ein Ausbildungsplan vorliegt. Ist er nicht vorhanden, gibt es keine Grundlage, um das Stations-Hopping als solches zu identifizieren.

² Eine Information ist formal unzureichend. Nötig wäre ein Antrag bei der Interessenvertretung, mindestens von der Ebene Pflegedienstleitung soweit die Weisungsbefugnisse einer Stationsleitung ungeklärt sind.

³ Auszubildende sollten sich auf jeden Fall an die Interessenvertretung wenden.

Wird die Information über das Stations-Hopping erst im Nachhinein bekannt, kann die Maßnahme des Arbeitgebers (durch die Erfüllungshelfen Stationsleitungen) selbstredend in diesem Fall nicht mehr verhindert werden. Jedoch sollte der Arbeitgeber auf die dringende Einhaltung der Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung hingewiesen werden.

Betriebliche Regelungen

Von Regelungen zum Stations-Hopping in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ist abzuraten. Derartige Vereinbarungen bilden stets einen Verhandlungskompromiss zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung. Wie soll aber ein sinnvoller Kompromiss im Hinblick auf kurzfristige, ungeplante Versetzungen zur Kompensation von Personalengpässen aussehen, wenn man ihn Abwägung zu dem Sinn eines Ausbildungsverhältnisses stellt? In der Praxis zielen Arbeitgeber darauf ab, die Wege der Mitbestimmung zu verkürzen, wenn es um kurzfristige Versetzungen geht. Sie haben ein Interesse daran, dass bei kurzfristigen Bedarfen eine Regelung vorhanden ist, die es ihnen ermöglicht, schnell reagieren und Personal verschieben zu können.

Wird z. B. in einer Betriebsvereinbarung geregelt, dass alle Auszubildenden ab dem zweiten Ausbildungsjahr max. fünf Mal pro Halbjahr von der Pflegedienstleitung kurzfristig in andere Einsatzbereiche geschickt werden können, ohne dass der Betriebsrat dem zustimmen muss, ist dem Arbeitgeber geholfen. Denn auf diese Weise erhält er einen sehr günstigen und flexiblen Personalpool. Damit wird dem Ausbildungsziel der einzelnen Auszubildenden nicht Rechnung getragen. Warum soll eine Interessenvertretung dem statt geben? Die Verkürzung bzw. Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren nützt ausschließlich dem Arbeitgeber. Jede einzelne derartige Maßnahme müsste er ohne eine solche (Pauschal)Regelung beim Betriebsrat zur Mitbestimmung einreichen. Wenn am Freitagnachmittag Notsignale von einzelnen Stationen kommen, ist es sicherlich eine schwierige Situation, ebenso bei kurzfristigen, hohen Krankenständen und Ausfällen. Hier muss im Einzelfall entschieden werden. Es darf jedoch keinen Freibrief für Versetzungen nach Bedarf geben. Eine Interessenvertretung unterstützt das System der Mangelverwaltung auf Kosten der Auszubildenden, wenn sie diesen Vorwänden des Arbeitgebers folgt. Auszubildende möchten erst einen Beruf erlernen und haben einen Anspruch auf eine gute Ausbildung.

Hingegen können verbindliche Regelungen bzgl. des zeitlichen Verfahrens zur Mitbestimmung und des Inhalts der Ausbildungspläne in betrieblichen Vereinbarungen als einheitlicher Standard hilfreich sein, insbesondere wenn jedes Jahr viele neue Kolleginnen und Kollegen ihre Ausbildung beginnen. Die Regelung beschränkt sich in dem Fall jedoch darauf zu beschreiben, z. B. wie die Ausbildungspläne aufgebaut sind und welche erforderlichen Informationen sie beinhalten (siehe dazu auch Abschnitt »Grundlage: Ausbildungsplan«). Zudem kann, sofern die Ausbildungsjahrgänge jeweils zu festen Daten beginnen, ein Zeitplan zur Erarbeitung und Mitbestimmung der Ausbildungspläne terminiert werden.

MITARBEIT DER AUSZUBILDENDEN

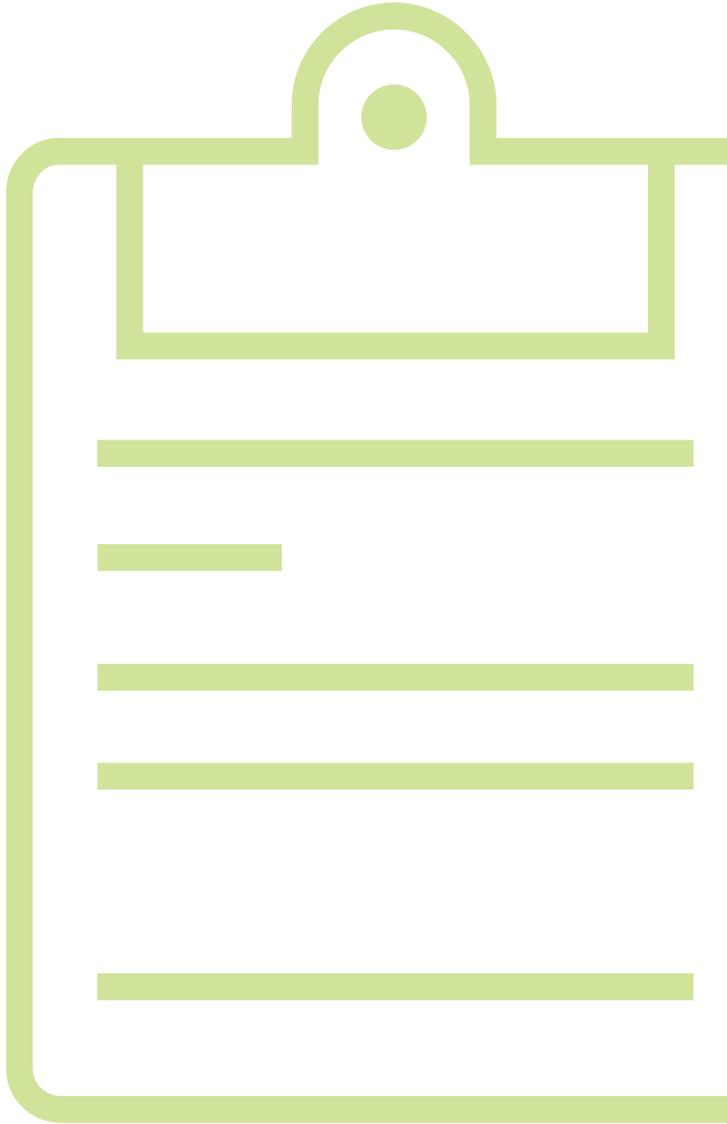
Neben den erläuterten rechtlichen Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen ist eine gute Kommunikation mit den Auszubildenden im Betrieb maßgeblich. Zwar können die Kontrolle von Dienstplänen und ihr Abgleich mit Ausbildungsplänen zur Aufdeckung von Stations-Hopping beitragen. Wichtiger ist jedoch, dass Auszubildende selbst über die Praxis informieren, wenn sie Opfer dieser ungeplanten Versetzungen werden. Dazu ist ein gewisses Maß an Vertrauen nötig, damit die Kolleginnen und Kollegen ihre Erfahrungen weitergeben bzw. Probleme anzeigen.

Es ist deshalb auch zu überlegen, welche Mechanismen genutzt werden können, um diese Informationen als Interessenvertretung über alternative Wege zu erhalten. Dazu kann sicherlich eine verbreitete, gut bekannte Telefonnummer der JAV oder des BR/PR/MAV hilfreich sein, eine Art »Notfallnummer«. Ein Briefkasten der JAV für den Einwurf von schriftlichen Vermerken (siehe z. B. als Vorlage ver.di Ausbildungs-Fehlanzeige) kann ebenso unterstützen und die Hemmschwelle der Auszubildenden senken. Zudem sollten die Auszubildenden über ihre Rechte und Pflichten auf JA-Versammlungen oder auch Handzetteln/Flyern aufgeklärt werden, wie sie in so einer Situation reagieren können, wenn sie »zur Aushilfe ausgeliehen« werden sollen.

CHECKLISTE FÜR INTERESSENVERTRETUNGEN

- + Aktuelle Ausbildungspläne vom Arbeitgeber vorlegen lassen und auf die Erfüllung der Anforderungen aus dem Ausbildungsrecht (zeitliche und sachliche Gliederung) überprüfen, ggf. die Anpassung vom Arbeitgeber verlangen
- + z. B. mit Hilfe von Jugend- und Auszubildendenversammlungen, Befragung oder Stations-Begehungen erheben, wo und in welchem Umfang Stations-Hopping stattfindet
- + Gibt es bestimmte Stationen, von denen vermehrt berichtet wird, dass dort Auszubildende »verliehen« werden? (»Schwarze Schafe«)
- + Beim Arbeitgeber auf die Unterlassung der kurzfristigen, ungeplanten Versetzungen der Auszubildenden drängen und in dem Zusammenhang auf die Mitbestimmung bei der Änderung von Ausbildungsplänen verweisen
- + Auf Regelungen zum Stations-Hopping im Rahmen von Betriebs-/ Dienstvereinbarungen verzichten, weil sie auf Grund ihres Charakters eines Verhandlungsergebnisses voraussichtlich stets die Einschränkung der Mitbestimmungsrechte zur Folge haben





ANLAGEN

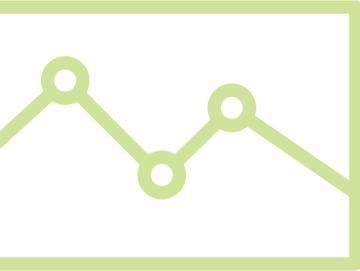
BEISPIEL FÜR EINEN SACHLICH UND ZEITLICH GEGLIEDERTEN AUSBILDUNGSPLAN

Zeitraum/Ort	Ausbildungsziele	Ausbildungsmittel
1. Januar bis 15. März Psychiatrie Station A 10	<ul style="list-style-type: none"> Beobachtung des psychischen Zustandes - Mimik, Gestik und Sprache - Verhalten hinsichtlich der Gefühle beschreiben - Bewusstseinslage, Wahrnehmung der Realität feststellen und darauf eingehen - Weitergabe der Beobachtung - Teambesprechung (Arbeitsplanung) - Maßnahmen der Beschäftigungs-, Sing- und Tanztherapie - Mit eigener Emotionalität umgehen können - Planen und Durchführen des Krankenpflegeprozesses und der Dokumentation 	Schädle-Deiningner: »Psychiatrische Pflege«, Psychiatrie Verlag; Dörner: »Irren ist menschlich«, Psychiatrie-Verlag
16. März bis 30. April Innere Medizin Station A 15	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung von Beratungsgesprächen - Informationen für das Beratungsgespräch auswerten - Mit krankheitsbedingten und psychosozialen Problemen auseinandersetzen - Beratungsgespräch vorbereiten - Beratungsgespräch hinsichtlich Ernährung, körperlicher Betätigung, Stressbewältigung, Risikofaktoren, Rauchen, Alkohol- und Medikamentenabusus führen 	Ursula Koch-Straube: »Beratung in der Pflege«, Hogrefe 2008

LITERATUR & LINKS

Dielmann, Gerd (2013): »Krankenpflegegesetz und Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege. Text und Kommentar für die Praxis.«
 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main.

»Auszubildende! Keine Leihware!
 Videoclip der ver.di Jugend zum Thema Stations-Hopping
www.youtube.com/watch?v=5c1BBjFCBZ0



IMPRESSUM/KONTAKT

Herausgeberin

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Fachbereich Gesundheit, Soziale
Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

V.i.S.d.P.

Sylvia Bühler

Bearbeitung

Mario Gembus

Mit freundlicher Unterstützung von
Andreas Berkenkamp und Gerd Dielmann

Gestaltung

www.4s-design.de

Stand

Dezember 2016

