

Mit voller Energie in die Pflege

Ausbildung und Arbeit in der Pflege beim BRK-Kreisverband Bayreuth

Im Beruf der Pflegefachkraft steht der Mensch im Mittelpunkt. Ob therapeutische oder medizinische Aufgaben, kaum ein Arbeitsalltag ist so vielfältig und so von menschlicher Nähe geprägt, wie der der Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmannes. Die Verabreichung von Medikamenten, die Ermittlung des Pflegebedarfs, die Planung und Koordination von Pflegemaßnahmen sowie die Dokumentation dieser gehören ebenso zu den täglichen Aufgaben, wie die Durchführung fördernder und aktivierende Maßnahmen bei Patienten oder die Arbeit mit deren Angehörigen.



Im BRK-Kreisverband Bayreuth als Arbeitgeber im Bereich der Pflege treffen Tradition und Innovation zusammen.

Berufsbild und Werdegang

Die Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/-mann dauert drei Jahre und findet an einer Berufsfachschule statt. Seit 2020 erfolgt die Ausbildung gemäß des Pflegeberufgesetzes, weshalb die Absolventen nach erfolgreichem Examen in allen Pflegebereichen (Krankenpflege, Altenpflege, Kinderpflege oder im psychiatrischen

Pflegebereich) arbeiten können. Diese sogenannte generalistische Pflegeausbildung erfolgt im Wechsel zwischen Praxis (Pflegeeinrichtung bzw. Krankenhaus) und Theorie (Berufsfachschule).

BRK-Kreisverband Bayreuth – Pflegedienstleister mit Herz und Verstand

Als großer Pflege- und Gesundheitsdienstleister mit hohen Qualitätsstandards betreibt der

Kreisverband Bayreuth des Bayerischen Roten Kreuzes zwei stationäre Pflegeeinrichtungen (BRK-Altstadtpark und BRK-Ruhesitz in Bayreuth) mit modernen und dem Bewohner zugewandten Konzepten sowie zwei ambulante Pflegedienste (BRK-Sozialstation Bayreuth und BRK-Sozialstation Fichtelgebirge inkl. Stützpunkt in Gefrees) – dementsprechend bieten sich für Pflegekräfte jede Menge Chancen zur

Selbstverwirklichung. Als Träger der BRK Schulen Pflege bietet der BRK-Kreisverband Bayreuth ebenfalls eine professionelle und zuverlässige theoretische Ausbildung vor Ort, an der sowohl die drei- (Pflegefachfrau/-mann) als auch die einjährige Ausbildung (Pflegefachhelfer/in*) absolviert werden kann.

Seinen angehenden Pflegefachkräften stellt der BRK-Kreisver-

band Bayreuth während ihrer Ausbildung mit Angelika Schmidt zudem eine fachlich qualifizierte Koordinatorin der Praxisanleitung an die Seite – ein Alleinstellungsmerkmal der Pflegeausbildung beim Roten Kreuz in Bayreuth. Diese nimmt eine Gelenkaufgabe zwischen den Berufsfachschulen der Pflege und den in den Einrichtungen des Roten Kreuzes lernenden Auszubildenden wahr und sorgt für die Umsetzung der

theoretischen Lehrinhalte in die „lebende“ Praxis. Der Abschluss einer generalistischen Ausbildung zur/m Pflegefachfrau/-mann stellt im BRK-Kreisverband Bayreuth erst den Anfang einer Karriere dar. Denn mit dem BRK-Kompetenzzentrum Bayreuth bietet das Rote Kreuz ebenfalls ein breites und vielfältiges Angebot an fachspezifischen Fort- und Weiterbildungen an, die viele Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung darstellen

Interessenten am Berufsbild der/s Pflegefachfrau/-mannes bzw. des/r Pflegefachhelfers/in finden mehr Informationen zur Ausbildung und zu den Bewerbungsmöglichkeiten auf www.brk-bayreuth.de und www.brk-schulen.de.

*Die Ausbildung zum/r staatlich geprüften Pflegefachhelfer/-in dauert ein Jahr. Die Absolventen erlernen die umfassenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Unterstützung pflegebedürftiger Menschen bei der Alltagsgestaltung erforderlich sind.

Aufhebung statt Kündigung

Informationen rund um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Wollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis einvernehmlich und ohne Kündigung beenden, kommt oft ein Aufhebungsvertrag ins Spiel. Das kann Vorteile haben, etwa wenn Beschäftigte möglichst schnell raus aus ihrem Job möchten. Doch es gibt auch Risiken.

Wann kommt ein Aufhebungsvertrag überhaupt infrage?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor allem dann, „wenn man sich schnell und unkompliziert aus dem Arbeitsverhältnis verabschieden will“, sagt der Fachanwalt für Arbeitsrecht, Alexander Bredereck. Als häufigsten Grund nennt er, dass „man bereits einen neuen Job hat“ und wechseln will, ohne die Kündigungsfrist einhalten zu müssen. Aber auch vor dem Renteneintritt werde diese Möglichkeit genutzt. Die Arbeitgeberseite bietet hingegen oftmals einen Auf-

hebungsvertrag an, wenn das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin enden soll, „aber keine vom Kündigungsschutzgesetz anerkannten Gründe vorliegen“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht Paul Krusenotto.

Ist mit einem Aufhebungsvertrag immer eine Abfindung verbunden?

Im deutschen Recht gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Abfindungen. Faktisch sind aber viele Aufhebungsverträge damit verbunden - zumindest dann, wenn der Aufhebungsvertrag von der Arbeitgeberseite ins Spiel gebracht wird. Fachanwalt Alexander Bredereck bringt das auf eine einfache Formel: „Je besser der Kündigungsschutz, desto höher die Abfindung.“

Er warnt allerdings vor der weit verbreiteten Annahme, dass es „sogenannte Faustformeln zur Berechnung der Abfindungshöhe“ gibt. Annahmen, dass etwa mit einem halben Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr gerechnet werden kann, stimm-

ten nicht. „Letztlich geht es um die folgenden Fragen: Wie dringend will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer loswerden und welche Erfolgsaussichten hat er im Fall einer Kündigungsschutzklage?“, sagt Bredereck. Der Rest obliege dem Verhandlungsgeschick und gleiche eher einem Pokerspiel.

Gut zu wissen: Abfindungen, die mit einem Aufhebungsvertrag verbunden sind, sind in voller Höhe steuerpflichtig.

Kann ein Aufhebungsvertrag auch Nachteile haben?

Kurz gesagt: Ja. Geht das Angebot für einen Aufhebungsvertrag vom Arbeitgeber aus, sollten sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut informieren, bevor sie einwilligen. Denn: „Sobald der Arbeitnehmer unterschrieben hat, ist man ihn los“, so Alexander Bredereck.

Verglichen mit einer Kündigung erweise sich dieser Weg insgesamt als viel zuverlässiger und günstiger für den Arbeitgeber. Rechtliche Schritte sind so gut wie ausgeschlossen, außer der

Aufhebungsvertrag ist durch Zwang, Betrug oder unredliches Verhandeln des Arbeitgebers entstanden.

Fachanwalt Paul Krusenotto rät vor allem bestimmten Arbeitnehmergruppen von der Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags ab: Schwangeren, schwerbehinderten Menschen sowie Müttern und Vätern, die in Elternzeit gehen wollen. Sie stünden per Gesetz unter einem Sonderkündigungsschutz, der durch einen Aufhebungsvertrag umgangen würde, so Krusenotto.

In welcher Form ist ein Aufhebungsvertrag rechtsgültig?

Gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB, Paragraph 623) müssen Aufhebungsverträge schriftlich abgeschlossen werden. „Das bedeutet, beide Seiten müssen auf demselben Dokument handschriftlich unterschreiben“, sagt Fachanwalt Alexander Bredereck. Übereinkünfte per E-Mail, SMS oder Whatsapp widersprechen hingegen den rechtlichen Vorgaben. Bredereck zufolge werde das vor allem dann problema-

tisch, „wenn eine Seite später an der Aufhebung nicht mehr festhalten will“. Grundsätzlich gilt allerdings: Ein Aufhebungsver-

trag kann nicht widerrufen werden. Wer ihn unterschreibt, sollte sich also sicher sein. dpa

