Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
Association suisse des infirmières et infirmiers
Associazione svizzera infermiere e infermieri
Associaziun svizra da las tgirunzas e dals tgirunzs

SBK ASI … die Stimme der Pflege … la voix infirmière … la voce delle infermiere

Choisystrasse 1
CH-3008 Bern

T +41 (0)31 388 36 36
info@sbk-asi.ch

www.sbk-asi.ch

Merkblatt für Pflegestudierende HF/FH

«Ausbildungsvereinbarung und Verpflichtungszeit»

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Studierenden Pflege HF/FH und der Praktikumsbetriebe werden üblicherweise vertraglich geregelt. Diese Verträge werden oft fälschlicherweise als «Weiterbildungsvereinbarungen» bezeichnet, obwohl es sich beim HF/FH-Studium im Sinne des Gesetzes nicht um eine Weiterbildung handelt, sondern um eine Ausbildung. Auch dann, wenn die Studierende bereits über einen EFZ-Abschluss verfügt, z.B. als Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe).

Es fällt auf, dass der Inhalt solcher Vereinbarungen problematische Aspekte enthalten kann: Die Pflichten der Betriebe sind sehr knappgehalten, dafür werden den Studierenden Verpflichtungen auferlegt, die teilweise inakzeptabel und rechtswidrig sind.

Dieses Merkblatt bezweckt, den Studierenden Pflege HF/FH dabei zu helfen, die ihnen zu Beginn des Studiums zur Unterschrift vorgelegten Vereinbarungen sorgfältig, umsichtig und kritisch zu beurteilen. Es macht sie auf die Punkte aufmerksam, auf die sie dabei unbedingt achten sollen. So können sie nötigenfalls inakzeptable Bedingungen ablehnen oder neu verhandeln. **Im Zweifelsfall können sich die Studierenden Pflege HF/FH an den SBK wenden und dessen Rat und Unterstützung beanspruchen. Als Studierende Pflege HF/FH ist die Vollmitgliedschaft beim SBK für die ganze Dauer des Studiums gratis. Die Rechtsberatung kann ab Beginn der Mitgliedschaft und der Rechtsschutz ab drei Monaten Mitgliedschaft SBK unentgeltlich in Anspruch genommen werden.**

Im Einzelnen:

Sie sind im Praktikumsbetrieb als Studierende tätig. Während der Ausbildung dürfen Sie nicht einfach als volle Arbeitskraft eingesetzt werden, sondern haben Anspruch auf Bildungsleistungen in Form von Betreuung, Begleitung und Anleitung, sowohl seitens des Betriebes als auch seitens des Bildungs-anbieters (Schule). Diese Bildungsleistungen sollen in der Vereinbarung genau definiert und quantifiziert werden, also wie oft, wie lange und von wem diese Leistungen erbracht werden und wie diese genau aussehen. Sind Sie dann einmal im Betrieb tätig, müssen Sie unbedingt darauf bestehen, dass diese Leistungen Ihnen gegenüber erbracht werden, und sich wehren, sollte dies nicht der Fall sein. Protokollieren Sie unbedingt die Nichteinhaltung bestimmter Verpflichtungen durch den Betrieb. Verlangen Sie Gespräche mit den Verantwortlichen im Betrieb und in der Schule. Lassen Sie sich nötigenfalls vom SBK unterstützen.

Auch als Studierende im Praktikum erbringen Sie Arbeitsleistungen, für die der Betrieb bezahlt wird – von den Krankenkassen, der öffentlichen Hand und den Patient:innen/Bewohner:innen/Klient:innen selbst. Ihr Praktikumslohn ist also kein Geschenk, sondern die Abgeltung Ihrer Arbeit. Da das Mass, in dem Sie sog. verrechenbare Leistungen erbringen, im Laufe des Studiums zunimmt, sollte auch der Praktikumslohn richtigerweise von Jahr zu Jahr ansteigen.

Oft verpflichten Vereinbarungen die Studierenden, nach Abschluss des Studiums für eine bestimmte Zeit im Betrieb weiterzuarbeiten; bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtungszeit verlangt der Betrieb die Rückzahlung bestimmter Kosten. Dazu ist Folgendes zu sagen:

Bezahlt der Betrieb nur den oben erwähnten Grund-Praktikumslohn, ist eine Verpflichtungszeit und demnach eine Rückzahlungsforderung ausgeschlossen. Denn der Grundlohn ist nichts anderes als der Ihnen für Ihre Arbeit zustehende Lohn.

Infolge der Annahme der Pflegeinitiative und seit Inkrafttreten der Ausbildungsoffensive am 1.7.2024 haben sowohl die Praktikumsbetriebe wie auch die Studierenden selbst unter bestimmten, von Kanton zu Kanton unterschiedlich geregelten Voraussetzungen Anspruch auf finanzielle Unterstützung. Sollten Sie in den Genuss eines solchen Beitrags kommen, steht er Ihnen persönlich zu und darf nicht vom Betrieb für sich beansprucht werden. Sie müssen diesen Beitrag bei Ihrem Wohnkanton beantragen und er wird Ihnen direkt vergütet. Der Ausbildungsbeitrag ist keine Leistung des Betriebes, sondern der öffentlichen Hand. Deshalb darf auch damit keine Verpflichtungszeit/Rückzahlungspflicht begründet werden.

Aber: Um das Pflegestudium attraktiver zu machen bzw. um den Personen, die es sich sonst finanziell nicht leisten könnten, das Studium zu ermöglichen, wird der Grundlohn unter Umständen zusätzlich zum Beitrag der öffentlichen Hand gem. Pflegeinitiative von etlichen Betrieben aufgebessert. Bei diesen massgeschneiderten Beiträgen wird auf die konkreten finanziellen und persönlichen Verhältnisse der Studierenden abgestellt. Diesen Anteil – und nur diesen Anteil – – können die Betriebe in den erwähnten Vereinbarungen an die Bedingung einer Verpflichtungszeit bzw. einer Rückzahlung der betreffenden Ausgaben/Kosten bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtungszeit knüpfen. Eine entsprechende Vereinbarung ist zwingend vor Beginn der Ausbildung abzuschliessen.

Dabei ist auf Folgendes zu achten:

Die Dauer der Verpflichtung ist abhängig von der Dauer des Studiums und von den vom Betrieb getragenen Kosten. Eine Verpflichtungszeit von mehr als drei Jahren ist nicht zulässig, unabhängig vom Pensum. Die Rückzahlungspflicht ist pro rata zu verstehen, d.h., dass die zurückzuzahlende Summe davon abhängig ist, welcher Anteil der Verpflichtungszeit bei Ende des Arbeitsverhältnisses übrigbleibt.

Die wesentlichen Aspekte der Arbeitsbedingungen nach Abschluss des Studiums bzw. des künftigen Arbeitsvertrages müssen bei Unterzeichnung der Vereinbarung bekannt, schriftlich festgehalten und garantiert sein. Dies sind v.a. Funktion, Arbeitspensum und Lohn. Das Personalreglement des Betriebes, welches die weiteren Arbeitsbedingungen regelt, muss der Vereinbarung beiliegen. Lesen Sie es aufmerksam, bevor Sie die Vereinbarung unterzeichnen. Bei Zweifeln oder Fragen, konsultieren Sie die Verantwortlichen im Betrieb oder/und ziehen Sie den SBK bei. Die Verpflichtung ist hinfällig, wenn der Betrieb sich nicht an seine eigenen Pflichten hält.

Die Verpflichtung ist ebenfalls hinfällig, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen beendet wird, die der Betrieb zu verantworten hat und seine Pflichten nicht wahrnimmt (Betreuungs-, Begleitungs- und Anleitungsleistungen, unerträgliche Arbeitsbedingungen, wie erlebtes Mobbing oder sexuelle Belästigung, ohne dass der Betrieb Sie hinreichend geschützt hätte). Unter Umständen sind Sie in solchen Situationen sogar berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu künden – lassen Sie sich nötigenfalls vom SBK beraten.

Andersherum ausgedrückt ist die Rückzahlung nur fällig, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Verpflichtungszeit von Ihnen gekündigt wird, und zwar aus Gründen, die nur Sie zu verantworten haben. Idealerweise sollte die Vereinbarung aber eine Härtefallklausel enthalten, aufgrund welcher der Betrieb auf die Rückzahlung ganz oder teilweise verzichtet (z.B.: aus familiären Gründen, gebotener Umzug in eine andere Region, schwerer Krankheitsfall u.dgl.).

Stellen Sie sicher, dass die Vereinbarung für Sie zumutbare Rückzahlungsmodalitäten vorsieht (z.B. damit Sie nicht die Gesamtsumme innert 30 Tagen zurückerstatten müssen). Rückzahlungen erfolgen in gewissen Fällen über einen Lohnabzug. Dies ist nur mit dem Einverständnis der Studierenden möglich und darf das Existenzminimum nicht unterschreiten.