



# Arbeitskreis Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein

## Arbeitgeberinformation zur Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein

### Ein Wort vorweg:

Die gesetzlichen Regelungen im Pflegeberufekammergesetz betreffen das Rechtsverhältnis zwischen Kammermitglied und Kammer. Kammermitglieder können nur natürliche, nicht aber juristische Personen sein. Somit begründet das Pflegeberufekammergesetz keine unmittelbaren Pflichten des Arbeitgebers. Eine Ausnahme ist die Errichtungsphase. Dazu siehe die Punkte 9 bis 11.

### 1. Muss der Arbeitgeber einen Beitrag an die Pflegeberufekammer zahlen?

Nur dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Pflegeberufekammer ist, muss er einen Beitrag entrichten. Kammermitglied kann der Arbeitgeber als natürliche Person, nicht aber als Unternehmen sein. Ob ein Arbeitgeber als natürliche Person Pflichtmitglied der Pflegeberufekammer ist, muss – sofern er nicht eindeutig in der Pflege tätig ist – im Rahmen einer Einzelfallprüfung entschieden werden.

### 2. Wer führt die Beiträge ab?

Das Kammermitglied führt die Beiträge selbst und unabhängig vom Arbeitgeber ab. Es handelt sich um eine Pflicht des Kammermitglieds gegenüber seiner Kammer.

### 3. Woher weiß der Arbeitgeber, welche seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Kammermitglieder sind?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausgebildete Pflegefachpersonen sind und die in der Pflege tätig sind, sind Pflichtmitglieder der Pflegeberufekammer. Ob weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. Altenpflegehelfer/-innen, freiwillig Mitglied in der Pflegeberufekammer sind, ist dem Arbeitgeber in der Regel nicht bekannt.

### 4. Bin ich als Arbeitgeber davon betroffen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ihre Pflichtbeiträge nicht zahlt?

Nein. Die Kammer treibt die Beiträge beim Mitglied ein, nicht beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber könnte dann betroffen sein, wenn es wegen säumiger Beitragszahlungen zu einer Lohnpfändung kommt. Dies ist angesichts der geringen Beiträge aber äußerst unwahrscheinlich.

### 5. Stellt die Pflegeberufekammer die Berufsurkunden aus?

Nein. Die Berufsurkunden werden weiterhin vom Landesamt für soziale Dienste ausgestellt. Das Gleiche gilt für den Entzug der Berufserlaubnis. Auch dieser kann **nicht** durch die Pflegeberufekammer erfolgen.

### 6. Ist der Arbeitsort oder der Wohnort entscheidend für die Mitgliedschaft in der Pflegeberufekammer?

Entscheidend ist der Arbeitsort.

### 7. Die Pflegeberufekammer verpflichtet ihre Mitglieder zur Teilnahme an Fortbildungen. Muss der Arbeitgeber die Kosten für die Pflichtfortbildungen übernehmen? Muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an den Pflichtfortbildungen freistellen? Muss die Fortbildungszeit als Arbeitszeit vergütet werden?

Die Fortbildungspflicht aus dem Pflegeberufekammergesetz begründet eine Verpflichtung des Kammermitglieds gegenüber der Kammer. Ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber Fortbildungskosten übernimmt und in welchem Umfang die Zeiten für Fortbildungen als Arbeitszeit vergütet werden, ist zivilrechtlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Dabei wird der Arbeitgeber berücksichtigen, dass er als Leistungserbringer Sorgfaltspflichten unterliegt, die auch die Verpflichtung umfassen, fortgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen.



## **Arbeitskreis Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein**

### **8. Erhält der Arbeitgeber Informationen von der Pflegeberufekammer über seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?**

Die Pflegeberufekammer wird sich nur dann mit Informationen über ein Kammermitglied an dessen Arbeitgeber wenden, wenn dies zur Abwehr einer Gefahr, zum Beispiel für Leib und Leben, erforderlich ist.

### **9. Welchen Verwaltungsaufwand habe ich durch die Pflichtmitgliedschaft meiner Mitarbeiter/-innen?**

Nach der Errichtung: Dem Arbeitgeber entsteht keine Verwaltungsaufwand.

Während der Errichtung: Sofern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Meldepflicht gegenüber der Kammer nicht nachkommen, kann der Arbeitgeber aufgefordert werden, folgende Daten an den Errichtungsausschuss zu übermitteln:

1. Vor- und Familiennamen, Geburtsnamen,
2. Geburtsdatum,
3. Geschlecht
4. derzeitige Anschrift,
5. Berufsbezeichnung.

### **10. Muss der Arbeitgeber Nachweise für die Kammer führen?**

Nach der Errichtung: Der Arbeitgeber muss keine Nachweise führen. Nachweispflichten hat allein das Kammermitglied gegenüber der Kammer.

Während der Errichtung: Der Arbeitgeber muss gegebenenfalls die unter Punkt 9 genannten Daten übermitteln.

### **11. Habe ich als Arbeitgeber bezüglich der Pflegeberufekammer Aufklärungspflichten gegenüber neuen Mitarbeiter/-innen?**

Nach der Errichtung: Sollte es sich um Pflegefachpersonen handeln, die bisher in einem anderen Bundesland gearbeitet haben, sollte der Arbeitgeber im Zuge der Vertragsanbahnung darauf hinweisen, dass die Pflicht besteht, der Kammer innerhalb eines Monats den Beginn der Tätigkeit zu melden.

Während der Errichtung: Eine allgemeine Aufklärungspflicht bezüglich der Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Errichtungsausschuss besteht nicht. Dennoch dürfte die Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Interesse des Arbeitgebers liegen, denn wenn die Pflegefachpersonen selbst ihrer Meldepflicht nachkommen, bleiben dem Arbeitgeber die unter Punkt 8 genannten Meldungen erspart.

*Diese Information basiert auf dem am 15.07.2015 beschlossenen Gesetz / Drucksache 18/3181-  
des Schleswig-Holsteinischen Landtags.*

**Stand: 23. Juli 2015**