

Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege)

Vom 22. April 2020

(KABl. 2020 I Nr. 45, S. 116, KABl. 2020 I Nr. 56, S. 157)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	ARR zur Änderung des BAT-KF, der PraktO, der AzubiO, der KrSchO, der AzubiO-Pflege – Erweitertes Führungszeugnis	9. November 2020	KABl. 2020 I Nr. 82, S. 208	§ 2a	eingefügt
2	ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen	27. Januar 2021	KABl. 2021 I Nr. 9 S. 18	Anlage 1 § 1 Abs. 1	neu gefasst
3	ARR zur Änderung des BAT-KF – Jahressonderzahlung	7. September 2022	KABl. 2022 I Nr. 49 S. 126	Anlage 1 § 3 Abs. 3	neu gefasst

Inhaltsübersicht¹

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag
- § 2a Erweitertes Führungszeugnis
- § 3 Pflichten der Auszubildenden/des Auszubildenden und des Trägers der praktischen Ausbildung
- § 4 Probezeit
- § 5 Ärztliche Untersuchung
- § 6 Schweigepflicht
- § 7 Personalakten
- § 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
- § 9 Fernbleiben von der Ausbildung
- § 10 Ausbildungsentgelt
- § 11 Sonstige Ausbildungsbedingungen
- § 12 Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten
- § 13 Entgeltfortzahlung
- § 14 Fortzahlung des Ausbildungsentgelts in besonderen Fällen
- § 15 Erholungsurlaub
- § 16 Familienheimfahrten
- § 17 Freistellung vor der staatlichen Prüfung
- § 18 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie
- § 19 Zusatzversorgung
- § 20 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
- § 21 Übernahme der Auszubildenden/des Auszubildenden
- § 22 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 23 Kündigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 24 Ausschlussfrist
- § 25 Inkrafttreten

**Anlage 1 Entgeltordnung der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem
Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege)**

¹ Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil dieser Ordnung.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Gesetzes über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gemäß § 7 PflBG ausgebildet werden, deren Träger der Ausbildung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestellten-Tarifvertrages in kirchlicher Fassung – BAT-KF¹ fallen.

§ 2

Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der Ausbildung und der Auszubildenden/dem Auszubildenden ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der Angaben enthalten muss über

- a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
- d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung in Form einer Darstellung (Ausbildungsplan),
- e) die Verpflichtung der Auszubildenden/des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- f) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit,
- g) die Dauer der Probezeit,
- h) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Absatz 2 PflBG,
- i) die Dauer des Erholungsurlaubs,
- j) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- k) einen Hinweis, dass auf den Ausbildungsvertrag die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege) und die beim Träger der Ausbildung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen anzuwenden sind, sowie einen Hinweis auf das Mitarbeitervertretungsgesetz der Landeskirche, bei der der Träger der Ausbildung seinen Sitz hat,
- l) vereinbarte Nebenabreden.

(2) Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit für den Fall, dass der Träger der Ausbildung mit mindestens einer Pflegeschule einen Vertrag über die Durchführung

¹ Nr. 1100.

des theoretischen und praktischen Unterrichts im Sinne des § 8 Absatz 2 Nummer 2 PfIBG geschlossen hat, der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule.

2Liegt die Zustimmung bei Vertragsschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger der praktischen Ausbildung einzuholen. 3Hierauf ist die Auszubildende/der Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen.

(3) Besteht nach § 59 PfIBG ein Wahlrecht der Auszubildenden/des Auszubildenden, muss der Ausbildungsvertrag zudem Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten.

(4) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der Auszubildenden/dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

(5) 1Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. 2Eine Änderung des Vertiefungseinsatzes ist bis zu dessen Beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis möglich.

§ 2a¹

Erweitertes Führungszeugnis

1Der Ausbildungsträger, der auf Grund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet ist, nur solche Personen zu beschäftigen, die durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz ihre Eignung nachweisen, ist berechtigt, von Auszubildenden bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein solches Führungszeugnis zur Einsichtnahme zu verlangen. 2Die dafür entstehenden Kosten trägt der Träger der Ausbildung.

3Zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz ist, soweit diese Beantragung nur während der geschuldeten Arbeitszeit möglich ist, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

§ 3

Pflichten der Auszubildenden/des Auszubildenden und des Trägers der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden/des Auszubildenden und die Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17 und 18 PfIBG.

§ 4

Probezeit

1Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. 2Sie beträgt sechs Monate.

¹ § 2a eingefügt durch ARR zur Änderung des BAT-KF, der PraktO, der AzubiO, der KrSchO, der AzubiO-Pflege – Erweitertes Führungszeugnis vom 9. November 2020.

§ 5

Ärztliche Untersuchung

(1) ¹Die Auszubildende/Der Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers der Ausbildung vor ihrer/seiner Einstellung ihre/seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen.

²Bei einer/einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern die Auszubildende/der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(2) ¹Der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende/den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. ²Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) ¹Der Träger der Ausbildung kann die Auszubildende/den Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. ²Auf Verlangen der Auszubildenden/des Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(4) ¹Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der Ausbildung. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden/dem Auszubildenden auf ihren/seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 6

Schweigepflicht

Die Auszubildende/Der Auszubildende unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Träger der Ausbildung in dem Beruf beschäftigten Mitarbeitenden, für den sie/er ausgebildet wird.

§ 7

Personalakten

(1) ¹Die Auszubildende/Der Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in ihre/seine vollständigen Personalakten. ²Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. ³Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁴Der Träger der Ausbildung kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

⁵Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

(2) ¹Die Auszubildende/Der Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie/ihn ungünstig sind oder ihr/ihm nachteilig werden können,

vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 2Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(3) 1Beurteilungen sind der Auszubildenden/dem Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden/des Auszubildenden, die/der nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Träger der Ausbildung in dem Beruf beschäftigten Mitarbeitenden gelten, für den sie/er ausgebildet wird.

(2) Die Ausbildung kann in Teilzeit im zeitlichen Rahmen des § 6 Absatz 1 Satz1 PflBG geleistet werden.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die Auszubildende/der Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

(5) 1Soweit die Auszubildende/der Auszubildende Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die dort geleisteten Stunden auf die wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen. 2Die über die wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehenden Stunden sind in dieser Einsatzstelle auszugleichen.

§ 9

Fernbleiben von der Ausbildung

1Die Auszubildende/Der Auszubildende darf von der Ausbildung nur mit vorheriger Zustimmung des Trägers der Ausbildung fernbleiben. 2Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. 3Für die Zeit eines nicht genehmigten Fernbleibens besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.

§ 10

Ausbildungsentgelt

(1) 1Die Auszubildende/Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt. 2Die Höhe des Ausbildungsentgelts ist in der Entgeltordnung der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege) – Anlage 1 geregelt.

(2) Für die Berechnung und Auszahlung des Ausbildungsentgelts und der Zeitzuschläge gilt § 20 BAT-KF¹ entsprechend.

- (3) Bei einer Ausbildung in Teilzeit gilt § 18 BAT-KF¹ entsprechend.

§ 11

Sonstige Ausbildungsbedingungen

(1) ¹Für Belohnungen und Geschenke, für Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf der Auszubildenden/des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeitenden maßgebend sind. ²Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348-Fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (§ 8 Absatz 1) zu teilen.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende/der Auszubildende

- a) die Zulagen, die für Mitarbeitende gemäß § 16 BAT-KF¹ jeweils vereinbart sind, und die Zulagen nach der Anmerkung 1 zu Abschnitt A des Pflegepersonal-Entgeltgruppenplans zum BAT-KF² zur Hälfte,
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 8 Absatz 3 BAT-KF¹ zu drei Vierteln.

(3) ¹Falls im Rahmen des Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. ²Der Wert der Personalunterkunft wird nach der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter³ in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der genannten Ordnung³ maßgebende Quadratmetersatz um 15 vom Hundert zu kürzen ist.

³Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 vom Hundert der Bruttovergütung nicht überschreiten. ⁴Kann die oder der Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. ⁵Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

¹ Nr. 1100.

² Nr. 1100-2.

³ Nr. 1060.

§ 12**Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten**

(1) Bei Dienstreisen gilt § 35 BAT-KF¹ entsprechend.

(2) 1Für den Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhalten Auszubildende die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand. 2Erstattet werden die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht. 3Dazu wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. 4Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. 5Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand in gleicher Weise erstattet. 6Leistungen Dritter sind anzurechnen.

§ 13**Entgeltfortzahlung**

1Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält die Auszubildende/der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung in Höhe des Ausbildungsentgelts. 2Im Übrigen gilt § 21 BAT-KF¹ entsprechend.

§ 14**Fortzahlung des Ausbildungsentgelts in besonderen Fällen**

1Die Auszubildende/Der Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen. 2Im Übrigen gilt § 28 BAT-KF¹.

§ 15**Erholungsurlaub**

Der Urlaubsanspruch für die Auszubildende/den Auszubildenden beträgt in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche; im Übrigen finden die entsprechenden Bestimmungen für die Mitarbeitenden Anwendung, die unter den BAT-KF¹ fallen.

¹ Nr. 1100.

§ 16

Familienheimfahrten

1Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder Ehegatten und zurück werden der Auszubildenden/dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, dass die Auszubildende/der Auszubildende nicht täglich zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. 2Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 17

Freistellung vor der staatlichen Prüfung

(1) Die Auszubildende/Der Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) 1Bei der Gestaltung der Ausbildung ist auf die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht zu nehmen. 2Insbesondere ist der Auszubildenden/dem Auszubildenden an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. 3Der Anspruch nach Satz 2 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildende/der Auszubildende zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende/der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 18

Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie

Die Auszubildende/Der Auszubildende erhält nach Anlage 1 vermögenswirksame Leistungen, eine Jahressonderzahlung und eine Abschlussprämie.

§ 19

Zusatzversorgung

Für die betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung) sowie für die zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung (freiwillige Versicherung) und die Entgeltumwandlung gelten die entsprechenden Bestimmungen für die Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich des BAT-KF¹ fallen, sinngemäß.

§ 20**Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Träger der Ausbildung tätigen Mitarbeitenden jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildende/der Auszubildende ausgebildet wird.
- (2) Der Träger der Ausbildung hat der Auszubildenden/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind.

§ 21**Übernahme der Auszubildenden/des Auszubildenden**

1Die Auszubildende/Der Auszubildende wird nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf in unmittelbarem Anschluss an das Auszubildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. 2Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Satz 1 vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz voraus, die bzw. der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. 3Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. 4Besondere Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

§ 22**Beendigung des Auszubildungsverhältnisses**

- (1) Das Auszubildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) Besteht die Auszubildende/der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie/er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Auszubildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 23**Kündigung des Auszubildungsverhältnisses**

- (1) Während der Probezeit (§ 4) kann das Auszubildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

1 Nr. 1100.

- (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
- a) von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes,
 - b) von der oder dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (3) ¹Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. ²Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. ³In den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a sind die Kündigungsgründe anzugeben.
- (4) ¹Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. ²Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 24

Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden/dem Auszubildenden oder vom Träger der Ausbildung in Textform geltend gemacht werden. ²Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage. ³Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. ⁴Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 25

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. April 2020 in Kraft.

Anlage 1

**Entgeltordnung der Auszubildenden in der Ausbildung
nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege)**

§ 1¹

Ausbildungsentgelt

(1) Das Ausbildungsentgelt gemäß § 10 Absatz 1 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege) beträgt monatlich:

	vom 1. April 2021 bis 31. März 2022 monatlich in Euro	ab 1. April 2022 monatlich in Euro
im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69	1.190,69
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07	1.252,07
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38	1.353,38

(2) ¹Wird eine andere Ausbildung der Auszubildenden/des Auszubildenden gemäß § 12 Pflegeberufegesetz auf die Ausbildungszeit angerechnet, gilt in Anwendung des Absatzes 1 die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit.

²Verlängert sich die Ausbildungszeit gemäß § 22 Absatz 2 der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (AzubiO-Pflege), erhält die Auszubildende/der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt bezogene Ausbildungsentgelt.

³Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält die Auszubildende/der Auszubildende das nach Absatz 1 zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

§ 2

Vermögenswirksame Leistungen

(1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhält die Auszubildende/der Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,30 Euro monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Auszubildende/der Auszubildende die erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

¹ Anlage 1 § 1 Abs. 1 neu gefasst durch ARR zur Änderung des BAT-KF und anderer Arbeitsrechtsregelungen vom 27. Januar 2021.

- (2) Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.
- (3) Der Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den die Auszubildende/der Auszubildende von seinem Träger der Ausbildung oder von einem anderen Träger der Ausbildung, Arbeitgeber oder Dienstherrn eine vermögenswirksame Leistung aus einem früher begründeten Ausbildungs- oder sonstigen Rechtsverhältnis erbracht wird.
- (4) ¹Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die die Auszubildende/der Auszubildende Ausbildungsentgelt, Entgelt im Urlaubs- oder Krankheitsfall zusteht. ²Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.
- (5) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 3¹

Jahressonderzahlung

- (1) ¹Die Auszubildende/Der Auszubildende, die/der am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 90 vom Hundert des der Auszubildenden/dem Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten monatlichen Ausbildungsentgelts (§ 1). ³Bei der Auszubildenden/dem Auszubildenden, deren/dessen Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Ausbildungsverhältnisses.
- (2) ¹Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Auszubildende/der Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs oder im Krankheitsfall hat. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die die Auszubildende/der Auszubildende kein Ausbildungsentgelt erhalten hat wegen
- a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes,
- b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) ¹Von der Jahressonderzahlung wird ein Betrag in Höhe von bis zu 670 Euro aus Anlass des Weihnachtsfestes als Weihnachtssonderzahlung gewährt.
- ²Die Jahressonderzahlung einschließlich des Betrags nach Satz 1 wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. ³Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann mit Ausnahme des Betrags nach Satz 1 zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

¹ Anlage 1 § 3 Abs. 3 neu gefasst druch ARR zur Änderung des BAT-KF – Jahressonderzahlung vom 7. September 2022.

(4) 1Die Auszubildende/Der Auszubildende, die/der im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem/seinem Ausbildungsträger in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis steht, erhält zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. 2Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 4

Abschlussprämie

1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses auf Grund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die Auszubildende/der Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. 3Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig. 4Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung auf Grund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. 5Im Einzelfall kann die/der Ausbildungsträger dennoch eine Abschlussprämie zahlen.