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

Vom 22. April 2020

(KABl. S. 146)

geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. November 2020 (KABl. S. 284), 27. Januar 2021 (KABl. S. 55), 7. September 2022 (KABl. S. 233), 31. Mai 2023 (KABl. S. 136), 26. Juni 2024 (KABl. S. 263), 28. Mai 2025 (KABl. S. 192), 25. Juni 2025 (KABl. S. 310, Art. 3, S. 321), 12. November 2025 (KABl. S. 402), 22. April 2026 (KABl. 2026, S. 191, Nr. 78) und 16. September 2026 (KABl. 2026, S. 310, Nr. 126)

§ 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-Angestelltentarifvertrags in kirchlicher Fassung – BAT-KF 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 Berufs, 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/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 ein 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 des theoretischen und praktischen Unterrichts im Sinne des § 8 Absatz 2 Nummer 2 PflBG geschlossen hat, der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule.

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

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

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

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

§ 2a[1]
Erweitertes Führungszeugnis

Der Ausbildungsträger, der aufgrund 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. Die dafür entstehenden Kosten trägt der Träger der Ausbildung.

Zur 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.

1 § 2a eingefügt durch Arbeitsrechtsregelung vom 9. November 2020 (KABl. S. 284) mit Wirkung vom 1. Januar 2021.

§ 3
Pflichten der/des Auszubildenden und des Trägers der praktischen Ausbildung

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

§ 4
Probezeit

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

§ 5
Ärztliche Untersuchung

(1) Die/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.

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

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

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

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

§ 6
Schweigepflicht

Die/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.

1 820

§ 7
Personalakten

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

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

(2) Die/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. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

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

§ 8
Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der/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 Abs. 1 Satz 1 PflBG geleistet werden.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die/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) Soweit die/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. Die über die wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehenden Stunden sind in dieser Einsatzstelle auszugleichen.

§ 9
Fernbleiben von der Ausbildung

Die/Der Auszubildende darf von der Ausbildung nur mit vorheriger Zustimmung des Trägers der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher

eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Für die Zeit eines nicht genehmigten Fernbleibens besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.

§ 10
Ausbildungsentgelt

(1) Die/Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt. Die 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-KF entsprechend.

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

§ 11[1]
Sonstige Ausbildungsbedingungen

(1) Für 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/des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeitenden maßgebend sind. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 1) zu teilen. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt mindestens 1,28 Euro pro Stunde.

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

a) die Zulagen, die für Mitarbeitende gemäß § 16 BAT-KF jeweils vereinbart sind und die Zulagen nach der Anmerkung 1 zu Abschnitt A des Pflegepersonal-Entgeltgruppenplans zum BAT-KF zur Hälfte,

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 8 Absatz 3 BAT-KF zu drei Vierteln.

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

Sachbezüge 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 v. H. der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann die oder der

1 § 11 Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung (Art. 3) vom 25. Juni 2025 (KABl. S. 310) mit Wirkung vom 1. Juli 2025.

Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 12
Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

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

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

§ 13
Entgeltfortzahlung

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

§ 14
Fortzahlung des Ausbildungsentgelts in besonderen Fällen

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

§ 15[1]
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-KF fallen. Auszubildende, die im Schichtdienst ein-

1 § 15 Satz 2 angefügt durch Arbeitsrechtsregelung (Art. 3) vom 25. Juni 2025 (KABl. S. 310) mit Wirkung vom 1. Juli 2025.

gesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Ausbildungsjahr jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

§ 16
Familienheimfahrten

Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder Ehegatten und zurück werden der/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 soweit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, dass die/der Auszubildende nicht täglich zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 17
Freistellung vor der staatlichen Prüfung

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

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

§ 18
Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung, Abschlussprämie

Die/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 gel-

ten die entsprechenden Bestimmungen für die Mitarbeitenden, die unter den Geltungsbereich des BAT-KF 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/der Auszubildende ausgebildet wird.

(2) Der Träger der Ausbildung hat der/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[1]
Übernahme der/des Auszubildenden

(1) Auszubildende, die ihre Ausbildung mindestens mit der Gesamtnote „Befriedigend" abgeschlossen haben, werden bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

(2) Auszubildende, die ihre Ausbildung nicht mit mindestens der Gesamtnote „Befriedigend" abgeschlossen haben, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem bzw. betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

(3) Der dienstliche bzw. betriebliche Bedarf nach Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 1 muss zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung vorliegen und setzt zudem eine freie und besetzbare Stelle bzw. einen freien und zu besetzenden Arbeitsplatz bei der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb voraus, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

***Protokollerklärung zu § 21**:*

Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 21 möglich.

1 § 21 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 12. November 2025 (KABl. S. 402) mit Wirkung vom 1. Januar 2026.

§ 22
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht die/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 Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 23
Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

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

(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) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a) sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 24
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Auszubildenden oder vom Träger der Ausbildung in Textform geltend gemacht werden. Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage. Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Für 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)

Vom 22. April 2020

§ 1[1] 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 2025 bis 30. April 2026 monatlich in Euro	ab 1. Mai 2026 monatlich in Euro
im ersten Ausbildungsjahr	1.415,69	1.490,69
im zweiten Ausbildungsjahr	1.477,07	1.552,07
im dritten Ausbildungsjahr	1.578,38	1.653,38

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

Verlängert 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/der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt bezogene Ausbildungsentgelt.

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

1 § 1 Abs. 1 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 27. Januar 2021 (KABl. S. 55) mit Wirkung vom 1. April 2021, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 31. Mai 2023 (KABl. S. 136) mit Wirkung vom 1. März 2024, Abs. 1 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 28. Mai 2025 (KABl. S. 192) mit Wirkung vom 1. April 2025.

§ 2
Vermögenswirksame Leistungen

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

(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/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) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die die/der Auszubildende Ausbildungsentgelt, Entgelt im Urlaubs- oder Krankheitsfall zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

(5) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 3[1]
Jahressonderzahlung

(1) Die/Der Auszubildende, die/der am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 90 v. H. des der/dem Auszubildenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten monatlichen Ausbildungsentgelts (§ 1). Bei der/dem Auszubildenden, deren/dessen Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Ausbildungsverhältnisses.

(2) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die/der Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt, Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs oder im Krankheitsfall hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die die/der Auszubildende kein Ausbildungsentgelt erhalten hat wegen

a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes[2],

1 § 3 Abs. 3 neu gefasst durch Arbeitsrechtsregelung vom 7. September 2022 (KABl. S. 233) mit Wirkung vom 1. Juli 2022, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. Juni 2024 (KABl. S. 263) mit Wirkung vom 1. Juli 2024, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 25. Juni 2025 (KABl. S. 321) mit Wirkung vom 1. Juli 2025, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 22. April 2026 (KABl. 2026, S. 191, Nr. 78) mit Wirkung vom 1. Juli 2026, Abs. 3 geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 16. September 2026 (KABl. 2026, S. 310, Nr. 126) mit Wirkung vom 1. Juli 2026.

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) Von der Jahressonderzahlung wird ein Betrag in Höhe von bis zu 795 Euro aus Anlass des Weihnachtsfestes als Weihnachtssonderzahlung gewährt. Die Jahressonderzahlung einschließlich des Betrages nach Satz 1 wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann, mit Ausnahme des Betrages nach Satz 1, zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) Die/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. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 4
Abschlussprämie

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

2 825