

**Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse
der Auszubildenden in der Ausbildung
nach dem Pflegefachassistenzgesetz (AzubiO-Pflegefachassistenz)
vom 25. März 2026**

Artikel 1

**Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung
nach dem Pflegefachassistenzgesetz (AzubiO-Pflegefachassistenz)**

Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe beschließt folgende Arbeitsrechtsregelung:

**„Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung
nach dem Pflegefachassistenzgesetz**

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Ordnung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Gesetzes über den Pflegefachassistenzberuf (Pflegefachassistenzgesetz – PflFAssG) vom 28. Oktober 2025 in Einrichtungen gemäß § 6 PflFAssG ausgebildet werden, deren Träger der praktischen Ausbildung unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrags in kirchlicher Fassung – BAT-KF fallen.

(2) Diese Ordnung gilt nicht für Auszubildende, die sich in einer nach landesrechtlichen Vorschriften geregelten Ausbildung zur Pflegeassistenz befinden. Für diese Auszubildende gilt die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung zur Pflegeassistenz (AzubiO-Pflegeassistenz).

**§ 2
Ausbildungsvertrag**

- (1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der auszubildenden Person ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein Ausbildungsvertrag in Textform zu schließen, der Angaben enthalten muss über:
- a) die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften des PflFAssG ausgebildet wird,
 - b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
 - c) die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
 - d) die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung in Form einer Darstellung (Ausbildungsplan),
 - e) die Verpflichtung der auszubildenden Person zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
 - f) die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
 - g) die Dauer der Probezeit,
 - h) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 17 Absatz 2 PflFAssG,
 - i) die Dauer des Erholungsurlaubs,

- j) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, einschließlich eines Hinweises auf die Möglichkeit der Vertragsverlängerung nach § 19 Absatz 2 PflFAssG,
 - k) einen Hinweis, dass auf den Ausbildungsvertrag die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegefachassistenzgesetz und die beim Träger der praktischen Ausbildung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen anzuwenden sind sowie ein Hinweis auf das Mitarbeitervertretungsgesetz der Landeskirche, bei der der Träger der praktischen Ausbildung seinen Sitz hat,
 - l) die Form des Ausbildungsnachweises nach § 15 Satz 2 Nummer 3 PflFAssG,
 - m) vereinbarte Nebenabreden.
- (2) Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit für den Fall, dass der Träger der praktischen Ausbildung mit mindestens einer Pflegeschule einen Vertrag über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts im Sinne des § 7 Absatz 2 Nummer 2 PflFAssG geschlossen hat, der Zustimmung der Pflegeschule in Textform. Liegt die Zustimmung bei Vertragsschluss noch nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist die auszubildende Person und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen.
- (3) Die Vertragsabfassung und den Empfangsnachweis hat der Träger der praktischen Ausbildung nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wurde, drei Jahre lang aufzubewahren, § 14 Absatz 3 Satz 2 PflFAssG.
- (4) Änderungen des Ausbildungsvertrags bedürfen der Textform.

§ 2a Erweitertes Führungszeugnis

Der Träger der praktischen Ausbildung, 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 der auszubildenden Person bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein solches Führungszeugnis zur Einsichtnahme zu verlangen. Die dafür entstehenden Kosten trägt der Träger der praktischen 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.

§ 3 Weitere Pflichten der auszubildenden Person und des Trägers der praktischen Ausbildung

Die weiteren Pflichten der auszubildenden Person und die Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 15 und 16 PflFAssG.

§ 4 Probezeit

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

§ 5 Ärztliche Untersuchung

- (1) Die auszubildende Person hat auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Träger der praktischen Ausbildung bestimmten Arztes nachzuweisen. Bei einer unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden auszubildenden Person ist die Untersuchung, sofern die auszubildende Person 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) Der Träger der Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die auszubildende Person zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
- (3) Der Träger der praktischen Ausbildung kann die auszubildende Person auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen der auszubildenden Person ist er hierzu verpflichtet.
- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der praktischen Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der auszubildenden Person auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 6 Schweigepflicht

Die auszubildende Person unterliegt bezüglich der Schweigepflicht denselben Bestimmungen wie die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem Beruf beschäftigten Mitarbeitenden, für den sie ausgebildet wird.

§ 7 Personalakten

- (1) Die auszubildende Person hat das Recht auf Einsicht in ihre 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 praktischen 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 auszubildende Person muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) Beurteilungen sind der auszubildenden Person 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 auszubildenden Person, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der beim Träger der praktischen Ausbildung in dem Beruf beschäftigten Mitarbeitenden gelten, für den sie ausgebildet wird.
- (2) Die Ausbildung kann in Teilzeit im zeitlichen Rahmen des § 5 Absatz 1 Satz 1 PflFAssG geleistet werden.
- (3) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf die auszubildende Person 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 auszubildende Person im Pflichteinsatz oder Einsatz, der kein Pflichteinsatz ist, Teile der praktischen Ausbildung nicht bei dem Träger der praktischen 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 auszubildende Person darf von der Ausbildung nur mit vorheriger Zustimmung des Trägers der praktischen 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 auszubildende Person erhält für die Dauer des Ausbildungsvertragsverhältnisses ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von

1.422,14 Euro.

- (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

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 praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf der auszubildenden Person 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 Absatz 1) zu teilen. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt mindestens 1,28 Euro pro Stunde.

- (2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die auszubildende Person
 - 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 Satz 1-2, Absatz 3a 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 Unterabsatz 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 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann die auszubildende Person aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht annehmen, 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 erhält die auszubildende Person eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Trägers der praktischen Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) Für den Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht erhält die auszubildende Person 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 auszubildende Person 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 auszubildende Person ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen. Im Übrigen gilt § 28 BAT-KF.

§ 15 **Erholungsurlaub**

Der Urlaubsanspruch für die auszubildende Person beträgt in jedem Kalenderjahr 31 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.

§ 16 **Familienheimfahrten**

Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder Ehegatten und zurück werden der auszubildenden Person 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 auszubildende Person 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 auszubildende Person 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 auszubildenden Person vor der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche 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 auszubildende Person zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die auszubildende Person erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 18 **Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhält die auszubildende Person eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,30 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in welchem dem Träger der praktischen Ausbildung die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, 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 der auszubildenden Person von dem Träger der praktischen 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 der auszubildenden Person Ausbildungsvergütung, 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.

§ 19

Jahressonderzahlung

- (1) Die auszubildende Person, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese beträgt 90 vom Hundert des in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten monatlichen Ausbildungsentgelts (§ 10). Bei einer auszubildenden Person, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 31. Oktober begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Ausbildungsverhältnisses.
- (2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die auszubildende Person, keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 10 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 15) oder im Krankheitsfall (§ 13) hat. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die die auszubildende Person wegen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz keine Ausbildungsvergütung erhalten hat. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der 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 780 Euro aus Anlass des Weihnachtsfestes als Weihnachtssonderzahlung gewährt. Die Jahressonderzahlung wird mit der für November zustehenden Ausbildungsvergütung ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Die auszubildende Person, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von dem Träger der praktischen Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF hat, erhält einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. Erfolgt die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats, wird für diesen Monat nur die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis gezahlt.

§ 20

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-KF fallen, sinngemäß.

§ 21

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Träger der praktischen Ausbildung tätigen Mitarbeitenden jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die auszubildende Person ausgebildet wird.
- (2) Der Träger der praktischen Ausbildung hat der auszubildenden Person 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.

§ 22

Übernahme der auszubildenden Person

(1) Auszubildende Personen, 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 Personen, 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 § 22: Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 22 möglich.

§ 23

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) Besteht die auszubildende Person die staatliche Prüfung nicht oder kann sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der auszubildenden Person gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um sechs Monate; das Verlangen ist in Textform an den Träger der praktischen Ausbildung zu richten. Kann die auszubildende Person auch in dem verlängerten Ausbildungszeitraum die Wiederholungsprüfung ohne eigenes Verschulden nicht ablegen, kann eine weitere Verlängerung um höchstens sechs

Monate zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der auszubildenden Person vereinbart werden.

§ 24

Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Während der Probezeit (§ 4) kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - a) von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes,
 - b) von der auszubildenden Person mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (3) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen und dies im Kündigungsschreiben anzugeben. 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 vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 25

Abschlussprämie

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die auszubildende Person 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 der Träger der praktischen Ausbildung dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

§ 26

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der auszubildenden Person oder vom Träger der praktischen 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.

§ 27

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.“

Artikel 2

Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft.

Dortmund, den 25. März 2026

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der Vorsitzende**