

# Ordnung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse in Pflegeberufen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORA-DRS-Pflege)

- Beschluss der Bistums-KODA vom 14.07.2011, KABI. 2011, S. 472*  
- *geändert durch Beschluss der Bistums-KODA vom 21.11.2011, KABI. 2011, S. 13 ff.*  
- *geändert durch Beschluss der Bistums-KODA vom 04.05.2012, KABI. 2012, S.*  
- *zuletzt geändert durch Übernahme des 5. Änderungstarifvertrags zum Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) vom 9. März 2013, KABI. 2013, S. 123 ff.,*  
- *geändert durch Beschluss der Bistums-KODA vom 26.09.2013, KABI. 2013, S. 449*  
- *geändert durch Übernahme der Tarifeinigung in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder vom 28. März 2015, KABI. 2015, S. 269 ff.*  
- *geändert durch Beschluss der Bistums-KODA vom 14.07.2016, KABI. 2016, S. 382*  
- *geändert durch Übernahme des Änderungstarifvertrags Nr. 7 zum TVA-L Pflege vom 17.02.2017, KABI. 2017, S.*  
- *zuletzt geändert durch Beschluss der Bistums-KODA vom 05.10.2017, KABI. 2017, S.*

## Legende

- schwarz: eigenständige Regelung  
blaugrau: Wortlaut ist dem TVA-L Pflege entnommen  
gelb hinterlegt: Kommentar

## Inhaltsverzeichnis

§ 1a Rechtsgrundlagen .....	2
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden: .....	3
§ 3 Probezeit .....	3
§ 4 Ärztliche Untersuchung .....	3
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten.....	3
§ 6 Personalakten.....	4
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit.....	4
§ 8 Ausbildungsentgelt.....	4
§ 8a Familienkomponente.....	5
§ 9 Urlaub.....	5
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.....	5
§ 11 Familienheimfahrten .....	5
§ 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel .....	5
§ 13 Entgelt im Krankheitsfall.....	6
§ 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen .....	6
§ 15 Vermögenswirksame Leistungen .....	6

§ 16 Jahressonderzahlung .....	6
§ 17 Betriebliche Altersversorgung .....	7
§ 18 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.....	7
§ 18a Übernahme vor Auszubildenden .....	7
§ 19 Abschlussprämie.....	8
§ 20 Ausschlussfrist.....	8
§ 21 In-Kraft-Treten.....	8
Anlage (zu § 21 Absatz 5) .....	8
Anhang zu § 2 Abs. 1: Ausbildungsvertragsformular .....	10

## § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Ordnung gilt für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege (Auszubildende). <sup>2</sup>Voraussetzung ist, dass sie in Einrichtungen ausgebildet werden, die unter den Geltungsbereich der Bistums-KODA fallen.

(2) Diese Ordnung gilt auch für Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe, sofern nichts anderes bestimmt ist.

(3) Soweit in dieser Ordnung nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

(3a) <sup>1</sup>Die Ausbildenden und Auszubildenden haben ihr Verhalten nach den Vorgaben der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu richten. <sup>2</sup>Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes ist in ihrer jeweiligen Fassung Bestandteil der Arbeitsverträge.

### Protokollerklärung zu § 1 Absatz 3a:

Es wird empfohlen, die Besonderheit des kirchlichen Dienstes im Zusammenhang mit der Einstellung in würdiger Form zum Ausdruck zu bringen.

## § 1a Rechtsgrundlagen

(1) <sup>1</sup>Für die Ausbildungsverhältnisse der in § 1 genannten Auszubildenden gelten ebenfalls:

- a) <sup>2</sup>Alle zukünftigen Änderungen und Ergänzungen des TVA-L Pflege einschließlich seiner Anlagen, Anhänge und Protokollerklärungen, soweit diese Ordnung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse (ORA-DRS-Pflege) nicht anstelle der geänderten Tarifbestimmung eine abweichende eigenständige Regelung enthält.
- b) <sup>3</sup>Die Beschlüsse der Zentral-KODA gemäß § 3 Abs. 1 Zentral-KODA-Ordnung in der jeweils gültigen Fassung, die vom Bischof in Kraft gesetzt worden sind.

(2) <sup>1</sup>Aus wichtigem Grund kann die Dienstgeberseite oder die Dienstnehmerseite der Bistums-KODA mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit ihrer Stimmen Widerspruch gegen die automatische Übernahme eines Tarifabschlusses nach Abs. 1 Buchstabe a) einlegen mit der Wirkung, dass diese außer Kraft gesetzt wird. <sup>2</sup>Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten der jeweiligen Tarifvereinbarung (Datum der Tarifeinigung) bei dem/der Vorsitzenden schriftlich eingelegt werden. <sup>3</sup>Wird von der widersprechenden Partei nicht innerhalb eines weiteren Monats ein ersetzender Beschlussantrag eingebracht, verliert der Widerspruch rückwirkend seine Wirkung. <sup>4</sup>Wird ein Beschlussantrag in die Kommission eingebracht und nicht innerhalb weiterer 4 Monate eine ersetzende Regelung getroffen, kann jede Seite mit der Mehrheit ihrer Mitglieder binnen 4 Wochen den Vermittlungsausschuss anrufen. <sup>5</sup>Der Vermittlungsausschuss wird tätig ungeachtet einer eventuell anhängigen Klage bezüglich der Überprüfung der Berechtigung des Widerspruchs. <sup>6</sup>Ein ersetzender Beschluss wird erst rechtswirksam bei rechtskräftigem Abschluss des eventuell anhängigen Klagverfahrens.

### Niederschriftserklärung zu Abs. 2:

Es besteht Einvernehmen, dass bei einer rechtskräftigen Feststellung der Nichtberechtigung eines Widerspruchs dessen Wirkung rückwirkend entfällt.

## **§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden:**

(1) <sup>1</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag gemäß Anhang zu schließen. <sup>2</sup>Dieser enthält neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens Angaben über

1. die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
2. Beginn und Dauer der Ausbildung,
3. Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
4. Dauer der Probezeit,
5. Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
6. Dauer des Urlaubs,
7. Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
8. die Geltung der Ordnung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse in Pflegeberufen in der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORA-DRS-Pflege)

sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

(2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) <sup>1</sup>Falls im Rahmen eines Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. <sup>2</sup>Der Wert der Personalunterkunft wird nach dem Tarifvertrag über die Gewährung von Personalunterkünften für Angestellte vom 16. März 1974 in der jeweils geltenden Fassung auf das Ausbildungsentgelt angerechnet. <sup>3</sup>Der nach § 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 des Tarifvertrages über die Gewährung von Personalunterkünften für Angestellte vom 16. März 1974 maßgebende Quadratmetersatz ist hierbei um 15 v.H. zu kürzen.

## **§ 3 Probezeit**

(1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.

(2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

## **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

(1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amtsarztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

(2) <sup>1</sup>Die Auszubildenden können bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Amtsarzt, den betriebsärztlichen Dienst oder einen Arzt eines kirchlichen Krankenhauses handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.

(3) <sup>1</sup>Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind, oder die mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt werden, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Die Untersuchung ist auf Antrag der Auszubildenden auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durchzuführen.

## **§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten

des Ausbildenden.

(2) 1Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. 2Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

## § 6 Personalakten

(1) 1Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. 2Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. 3Ihnen sind auf Verlangen Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten auszuhändigen. 4Die Auszubildenden müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. 5Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

(2) 1Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den Regelungen für die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(3) Eine Beschäftigung, die über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig.

## § 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende nach § 1 Abs. 1

a) in der Zeit vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017	
im ersten Ausbildungsjahr	1.025,70 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.091,70 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.198,00 Euro

b) ab 01. Januar 2018	
im ersten Ausbildungsjahr	1.060,70 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.126,70 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.233,00 Euro

(1a) Auszubildende nach § 1 Abs. 2 erhalten als Ausbildungsentgelt das Entgelt des ersten Ausbildungsjahrs nach Absatz 1.

(2) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.

(3) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgelts der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleitete Ausbildungszeit.

(4) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhalten die Auszubildenden

- a) die Zulagen nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu Teil IV der Entgeltordnung zur AVO-DRS (Anlage A) zur Hälfte,

- b) die Schicht- und Wechselschichtzulage nach den für die Beschäftigten geltenden Bedingungen jeweils zu drei Vierteln.

## § 8a Familienkomponente

Für die Geburtsbeihilfe und die Kinderzulage sind die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen sinngemäß anzuwenden.

Kommentar:

Zu beachten sind die §§ 18, 18a und 38a AVO-DRS.

## § 9 Urlaub

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 29 Ausbildungstage beträgt. <sup>2</sup>Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt (§§ 8 Absatz 1, 8a) fortgezahlt.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(3) <sup>1</sup>Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr erhalten Auszubildende im Schichtdienst (entsprechend § 7 Abs. 2 AVO-DRS) pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen erhalten die Auszubildenden eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten des Ausbildenden jeweils gelten.

(2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

## § 11 Familienheimfahrten

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten von der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern und zurück werden den Auszubildenden monatlich einmal Fahrtkosten erstattet.<sup>2</sup>Erstattungsfähig sind die im Bundesgebiet notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge).<sup>3</sup>Dem Wohnort der Eltern steht der Wohnort der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten gleich. <sup>4</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (zum Beispiel Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte weniger als vier Wochen beträgt.

## § 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) Auszubildende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind.

(2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

## § 13 Entgelt im Krankheitsfall

(1) <sup>1</sup>Sind Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen das Ausbildungsentgelt (§§ 8 Absatz 1, 8a) fortgezahlt. <sup>2</sup>Bei Wiederholungserkrankungen sowie bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses richtet sich die Dauer der Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

### Protokollerklärung zu § 13 Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) <sup>1</sup>Hat die/der Auszubildende bei dem Ausbildenden einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen, wird bei der jeweils ersten darauf beruhenden Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen ein Krankengeldzuschuss bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. <sup>2</sup>Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt gezahlt. <sup>3</sup>Voraussetzung für die Zahlung des Krankengeldzuschusses ist, dass der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

## § 14 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§§ 8 Absatz 1, 8a) für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten für die Arbeitsbefreiung diejenigen Regelungen entsprechend, die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebend sind.

## § 15 Vermögenswirksame Leistungen

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. <sup>2</sup>Der Betrag ist nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung anzulegen. <sup>3</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem den Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres. <sup>4</sup>Die vermögenswirksamen Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, für die den Auszubildenden Ausbildungsentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, sind die vermögenswirksamen Leistungen Teil des Krankengeldzuschusses.

(2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 16 Jahressonderzahlung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 95 v.H des Ausbildungsentgelts (§§ 8 Absatz 1, 8a) , das den Auszubildenden für November zusteht.

(2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§§ 8 Absatz 1, 8a), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 13) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Voraussetzung ist, dass am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

(3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Ausbildungsentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis. <sup>2</sup>Ist die Übernahme im Laufe eines Kalendermonats erfolgt, wird dieser Kalendermonat bei der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis berücksichtigt.

## § 17 Betriebliche Altersversorgung

<sup>1</sup>Die Auszubildenden haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV – Kommunal – (ATV-K) in seiner jeweils gültigen Fassung. <sup>2</sup>Sofern ein Ausbildender Mitglied bei der kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) ist, gilt das bisherige Recht<sup>1</sup> unverändert fort.

## § 18 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

1. aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## § 18a Übernahme vor Auszubildenden

<sup>1</sup>Auszubildende 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 oder kirchengesetzliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. <sup>3</sup>Der 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/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. <sup>4</sup>Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

### Protokollerklärung zu § 18a Satz 1

---

<sup>1</sup> vgl. Beschluss der Bistums-KODA vom 28.11.2002, GI-Nr.: 1.4.16.1

Bei der Prüfung, ob ein kirchengesetzlicher Hinderungsgrund entgegensteht, ist die Grundordnung des Kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen.

Protokollerklärungen zu § 18a:

1. 1Für die Prüfung des dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarfs, einer freien und besetzbaren Stelle bzw. eines freien und zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie der ausbildungsadäquaten Beschäftigung ist auf die Ausbildungsdienststelle bzw. den Ausbildungsbetrieb abzustellen. 2Steht in der Ausbildungsdienststelle bzw. dem Ausbildungsbetrieb keine Stelle bzw. kein Arbeitsplatz im Sinne des § 18a Satz 3 zur Verfügung, wirkt die Ausbildungsdienststelle bzw. der Ausbildungsbetrieb auf eine Übernahme in eine andere Dienststelle bzw. einen anderen Betrieb des Arbeitgebers hin.

2. Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 18a möglich.

## **§ 19 Abschlussprämie**

(1) 1Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. 2Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.

(2) 1Die Abschlussprämie wird nicht gezahlt, wenn die Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abgeschlossen wird. 2Im Einzelfall kann der Auszubildende dennoch eine Abschlussprämie zahlen.

(3) - nicht besetzt -

## **§ 20 Ausschlussfrist**

1Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden. 2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

## **§ 21 In-Kraft-Treten**

(1) Diese Ordnung tritt am 01. Januar 2012 in Kraft. 2Sie gilt erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2012 beginnen.

(2) – nicht besetzt –

(3) – nicht besetzt –

(4) – nicht besetzt –

(5) Diese Ordnung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse ersetzt für Ausbildungsverhältnisse, die ab 01.01.2012 beginnen, die in der Anlage aufgeführten Regelungen.

(6) Für die vor dem 01.01.2012 begonnenen Ausbildungsverhältnisse gelten die bisherigen Regelungen fort. Entgelterhöhungen und Einmalzahlungen im Bereich des TVA-L Pflege gelten entsprechend.

## **Anlage (zu § 21 Absatz 5)**

1. Tarifvertrag zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 28. Februar 1986,

2. Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 12 für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 31. Januar 2003,



3. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in der Krankenpflege oder in der Kinderkrankenpflege oder nach Maßgabe des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986,
4. Tarifvertrag über eine Zuwendung für Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden, vom 21. April 1986.

## Anhang zu § 2 Abs. 1: Ausbildungsvertragsformular

# AUSBILDUNGSVERTRAG

gemäß § 2 ORA-DRS-Pflege

Zwischen .....  
**(Dienstgeber)**

vertreten durch .....  
*(nachfolgend: Ausbildender)*

und

Herrn/Frau .....  
*(nachfolgend: Auszubildende/r)*

geboren am .....  
*(gesetzlich vertreten durch)* .....

wohnhaft .....

Konfession .....

wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag nach Maßgabe der  
Ausbildungsordnung geschlossen.

### § 1

(1) Die/Der Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten oder als staatlich  
anerkannt geltenden Ausbildungsberuf einer/eines

.....  
ausgebildet.

(2) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung, sowie Art, sachliche und  
zeitliche Gliederung der Ausbildung ergeben sich aus dem anliegenden  
Ausbildungsplan.



(3) Die/Der Auszubildende wird während der Ausbildungszeit, die nach der Ausbildungsordnung vorgeschrieben ist, beschäftigt Das Ausbildungsverhältnis beginnt am ..... und endet voraussichtlich am .....

## **§ 2**

Die ersten sechs Monate der Ausbildung sind Probezeit.

## **§ 3**

Das Ausbildungsverhältnis bestimmt sich nach

- a) der Ordnung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Diözese Rottenburg-Stuttgart (ORA-DRS-Pflege) in der jeweils geltenden Fassung
- b) den aufgrund der Zentral-KODA-Ordnung erlassenen Rechtsvorschriften,
- c) den Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitervertretung in ihren jeweils geltenden Fassungen.

## **§ 4**

(1) Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes mit den sich daraus ergebenden besonderen Rechten und Pflichten ist Bestandteil des Ausbildungsvertrags.

(2) Der allgemeine Berufsausbildungsvertrag ist Bestandteil dieses Vertrags.

## **§ 5a**

Der Auszubildende zahlt der/dem Auszubildenden eine Vergütung gemäß § 8 ORA-DRS-Pflege; sie beträgt z. Z. monatlich

€ ..... brutto im ersten Ausbildungsjahr

€ ..... brutto im zweiten Ausbildungsjahr

€ ..... brutto im dritten Ausbildungsjahr

## **§ 5b**

(1) Die regelmäßige tägliche/wöchentliche Ausbildungszeit beträgt gemäß § 7 ORA-DRS-Pflege derzeit. .... Stunden.

(2) Der Auszubildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub gemäß § 9 ORA-DRS-Pflege. Es besteht ein Urlaubsanspruch

auf ..... Werktagen oder ..... Arbeitstagen im Jahr .....

auf ..... Werktagen oder ..... Arbeitstagen im Jahr .....

auf ..... Werktagen oder ..... Arbeitstagen im Jahr .....

auf ..... Werktagen oder ..... Arbeitstagen im Jahr .....

**§ 5c**

- (1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
  - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
  - b) von der/dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

**§ 6**

(1) Zu diesem Ausbildungsvertrag wird folgende Nebenabrede vereinbart:

.....  
.....

(2) Die Nebenabrede kann unabhängig von diesem Ausbildungsvertrag mit einer Frist

- von 2 Wochen zum Monatschluss
- von ..... zum .....

gesondert schriftlich gekündigt werden.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden

**§ 7**

Sonstige Vereinbarungen:

.....  
.....  
.....  
.....

Ort, Datum ..... Ort, Datum .....

\_\_\_\_\_  
(Ausbildender)

\_\_\_\_\_  
(Auszubildende/r)

.....  
bei Minderjährigen Unterschrift der/des gesetzlichen Vertreter/s

**Anlagen des Arbeitsvertrages: :**

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Dienstordnung

Aufgabenbeschreibung

Ausbildungsplan

.....

Hinweis bzw. Merkblätter betreffend

- Verpflichtung kirchlicher Datenschutz
- Belehrung und Info AGG

wurden Herrn/Frau ..... am ..... anlässlich der Vereinbarung dieses Ausbildungsvertrags übergeben/ausgehändigt.

Datum .....

.....  
*Unterschrift*

*Auszubildende/r*

Zutreffendes bitte ankreuzen!