

**CHECKLISTE ZUR ERSTELLUNG EINES**  
**AUSBILDUNGSVERTRAGES**  
**FÜR DIE PFLEGEBERUFEAUSBILDUNG NACH DEM PFLEGEBERUFEGESETZ (PflBG) ZUR**  
**PFLEGEFACHFRAU**  
**ZUM PFLEGEFACHMANN**

**Hinweis:** Die nachfolgende Checkliste verfolgt das Ziel, dem Anwender eine Übersicht der wichtigsten zu regelnden Punkte eines Ausbildungsvertrages für die Pflegeberufausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann zur Verfügung zu stellen. Die Liste erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Die Mindestangaben des Ausbildungsvertrages sind in § 16 Pflegeberufegesetz (PflBG) normiert.

## **1. Vertragsparteien**

Die Bezeichnung der Vertragsparteien muss eindeutig und unzweifelhaft sein.

Die Träger der praktischen Ausbildung sollten daher mit ihrer vollständigen Firmierung, Adresse und ggfs. Handelsregisternummer sowie deren vertretungsberechtigten Person genannt werden, z.B.: [xy] GmbH, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts [xy] unter HRB [●] mit ihrem Sitz in [●], vertreten durch ihre [einzelvertretungsberechtigten und von den Beschränkungen des § 181 BGB befreiten] Geschäftsführer [xy].

Der/die Auszubildende sollte mit vollem Namen, Anschrift und Geburtsdatum genannt werden, z.B.: Max Mustermann, geboren am 19.12.1912, wohnhaft in der Musterstraße 9, 99999 Musterstadt.

Des Weiteren ist die Bezeichnung der Pflegeschule, die die/der Auszubildende besuchen wird, zu empfehlen.

Es ist ebenfalls ein Hinweis aufzunehmen, dass der Vertrag erst mit Zustimmung der Pflegeschule wirksam wird, sofern der Träger die Pflegeschule nicht selbst betreibt. Der Ausbildungsplan ist jedoch in jedem Fall mit der Pflegeschule abzustimmen. Sofern eine Träger der praktischen Ausbildung seine Aufgaben nach § 8 Abs. 3 PflBG auf eine Pflegeschule vertraglich übertragen hat, kann die Pflegeschule auch zum Abschluss des Ausbildungsvertrages für den Träger der praktischen Ausbildung bevollmächtigt werden.

## 2. Vertragsgegenstand

Der Vertragsgegenstand zu Ausbildungsbeginn ist für alle Auszubildenden die Durchführung der Pflegeberufausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der staatlichen Prüfung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann und erst bei Ausübung des Wahlrechts zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger oder zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger bedarf es einer Abänderung des Ausbildungsvertrages; der konkrete Vertiefungseinsatz ist ebenfalls im Ausbildungsvertrag festzuhalten (§ 16 Abs. 2 Nr. 1 PflBG). Wird ein Vertiefungseinsatz im speziellen Bereich der pädiatrischen Versorgung oder der Langzeitpflege gewählt, ist die/der Auszubildende überdies auf ihr/sein Wahlrecht im dritten Ausbildungsjahr hinzuweisen. Das Wahlrecht kann vier Monate und frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung ausgeübt werden. Erst ab dem Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts ist im Ausbildungsvertrag die Änderung des Vertragsgegenstandes (von Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann zum besonderen Abschluss zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger oder zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger, je nach Vertiefungseinsatz) zulässig.

Hinweis: Der Träger der praktischen Ausbildung ist gesetzlich verpflichtet, **nach** Ausübung des Wahlrechts die Durchführung der jeweiligen gewählten Ausbildung sicherzustellen (§ 59 Abs. 4 S. 2 PflBG). Da bei Abschluss des Ausbildungsvertrages grds. nicht absehbar ist, ob und welche Pflegeschulen den gewählten besonderen Abschluss anbieten werden, ist dem Träger der praktischen Ausbildung zu Ausbildungsbeginn die Aufnahme eines entsprechenden Hinweises zu empfehlen:

*„Sofern das Wahlrecht ausgeübt wird, stellt der Träger der praktischen Ausbildung im Rahmen des Möglichen sicher, dass der/die Auszubildende den gewählten besonderen Abschluss machen kann. Dem/der Auszubildenden ist bewusst, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Ausbildungsvertrages der Träger der praktischen Ausbildung nicht verpflichtet ist, bereits eine für das Wahlrecht notwendige Pflegeschule als Kooperationspartner anbieten zu können. Dem/der Auszubildenden ist bewusst, dass auch eine kooperierende Pflegeschule unter Umständen das Wahlrecht nach dessen Ausübung mangels Nachfrage doch nicht anbieten*

*kann bzw. nicht in der gleichen Region wie der Träger der praktischen Ausbildung oder der bisherigen Pflegeschule liegen kann und ggfs. ein längerer Fahrweg in Kauf zu nehmen wäre. Soweit keine Pflegeschule im Freistaat Bayern das Wahlrecht anbietet oder der Träger der praktischen Ausbildung aus Kapazitätsgründen keine kooperierende Pflegeschule findet, ist der Träger der praktischen Ausbildung von seiner Verpflichtung nach § 59 Abs. 4 S. 2 PflBG insofern befreit. Nach den einschlägigen rechtlichen Vorgaben des Pflegeberufgesetzes besteht kein Rechtsanspruch des Auszubildenden auf Erwerb einer der besonderen Abschlüsse an einer Berufsfachschule für Pflege im Freistaat Bayern.“*

Daneben ist ein Verweis auf die wesentlichen geltenden rechtlichen Grundlagen notwendig:

- Pflegeberufgesetz (PflBG);
- Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) (§ 16 Abs. 2 Nr. 3 PflBG);
- Rahmenlehrpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG;
- Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG);
- Berufsfachschulordnung Pflegeberufe (BFSO Pflege);
- Lehr- und Ausbildungspläne für die Berufsfachschulen für Pflege des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus;
- ggfs. Verweis auf geltende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Hausordnungen etc. (§ 16 Abs. 2 Nr. 11 PflBG);
- allgemeiner Hinweis auf die arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen (§ 16 Abs. 2 Nr. 11 PflBG).

### **3. Beginn und Dauer der Ausbildung**

Es ist zu vereinbaren, ob die Ausbildung in Vollzeit, Teilzeit oder in verkürzter Form stattfindet und wann die Ausbildung beginnt (§ 16 Abs. 2 Nr. 2 PflBG).

Zudem werden Regelungen zur Verlängerung des Ausbildungsvertrages für den Fall des Nichtbestehens der Prüfung oder einer ungeplanten Unterbrechung empfohlen.

#### **4. Probezeit und Kündigung**

Enthalten sein müssen Regelungen zur Dauer der Probezeit (§ 16 Abs. 2 Nr. 7 PflBG) sowie zu Kündigungsgründen und Kündigungsfristen (§ 16 Abs. 2 Nr. 10 PflBG). Die Probezeit beträgt sechs Monate, sofern sich aus tarifvertraglichen Regelungen keine andere Dauer ergibt (§ 20 PflBG). Hierbei ist zu beachten, dass der Ausbildungsträger nach der Probezeit gemäß § 22 PflBG das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund kündigen kann. Wann ein wichtiger Grund vorliegt, ist grds. im Einzelfall zu entscheiden; zur Orientierung gibt es hierzu umfangreiche Rechtsprechung. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist rechtlich voll überprüfbar. Der/die Auszubildende hingegen, kann mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen auch nach Ablauf der Probezeit und ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes das Arbeitsverhältnis kündigen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

#### **5. Inhalt und Gliederung der Ausbildung**

Die Ausbildung ist in praktische und theoretische Einheiten aufgeteilt. Die konkrete Aufteilung in den praktischen und den theoretischen Teil sowie die Aufteilung des praktischen Teils auf die einzelnen Einsätze wird im Ausbildungsplan festgehalten. Der Ausbildungsplan ist zwingend Teil des Arbeitsvertrages (vgl. § 16 Abs. 2 Nr. 4 PflBG). Im Ausbildungsplan muss ebenfalls konkret aufgeführt werden, wo die Auszubildende/der Auszubildende den jeweiligen Einsatz abzuleisten hat, z. B. „stationäre Akutpflege“ etc. sowie die Unterrichtsblöcke. Für die Unterrichtsblöcke sollten die Themenblöcke in den wesentlichen Grundzügen bekannt sein, da eine „sinnvolle zeitliche und inhaltliche Gliederung“ verlangt ist.

#### **6. Vertragliche Pflichten der Parteien**

Der Träger der praktischen Ausbildung ist u.a. verpflichtet:

- die Ausbildung auf der Grundlage des Ausbildungsplans so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann;
- die Durchführung der praktischen Einsätze und der schulischen Lehreinheiten sicherzustellen. Einsätze, die nicht durch den Träger der praktischen Ausbildung selbst vermittelt werden können, müssen durch Kooperationspartner vermittelt werden;
- sicherzustellen, dass die zu gewährleistende Praxisanleitung der oder des Auszubildenden im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit stattfindet;

- der/dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen und den physischen und psychischen Kräften der/des Auszubildenden angemessen sind;
- der/dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Die/der Auszubildende ist u.a. verpflichtet:

- die Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschulen zu besuchen (§ 16 Abs. 2 Nr. 5 PflBG);
- die im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;
- die betriebliche Schweigepflicht zu beachten;
- einen schriftlichen Ausbildungsnachweis kontinuierlich zu führen, mit der jeweiligen Praxisanleiterin/dem jeweiligen Praxisanleiter zu besprechen und auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung oder der Pflegeschule vorzulegen;
- die Rechte der zu pflegenden Menschen zu achten.

## **7. Ausbildungsvergütung**

Der Träger der praktischen Ausbildung ist zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung für den gesamten Zeitraum der Ausbildung verpflichtet (§ 19 Abs. 1 PflBG). Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung muss einer rechtlichen Prüfung im Zweifel Stand halten. Das Pflegeberufegesetz hat mit dem neu geschaffenen Umlageverfahren einen Refinanzierungsrahmen hierfür geschaffen. Der Ausbildungsvertrag muss Angaben zur Zahlung, Höhe und ggfs. den Umfang von Sachleistungen enthalten (§ 16 Abs. 2 Nr. 8 PflBG). Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

## **8. Arbeitszeit und Urlaub**

Es bedarf der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit (§ 16 Abs.2 Nr. 6 PflBG), welche für die Auszubildenden während aller praktischen Einsätze gilt. Die mit dem Träger vereinbarte Arbeitszeit gilt auch bei den Einsätzen in Kooperationseinrichtungen. Insofern wird die Aufnahme einer Regelung zu Mehr- und Minderstunden im Rahmen der verschiedenen Einsatzorte empfohlen (sh. hierzu § 14 unseres Musterkooperationsvertrages;

[www.stmgp.bayern.de/meine-themen/fuer-fach-und-pflegekraefte/generalistische-pflegeausbildung](http://www.stmgp.bayern.de/meine-themen/fuer-fach-und-pflegekraefte/generalistische-pflegeausbildung)). Daneben sind Angaben zur Dauer desurlaubes festzulegen (§ 16 Abs. 2 Nr. 9 PflBG).

Hinweis: Der Unterricht an den Pflegeschulen ist vollumfänglich auf die praktische Ausbildungszeit anzurechnen. Das bedeutet, dass die durch den Besuch der Schule verursachten „Abwesenheitszeiten“ einer/eines Auszubildenden nicht nachzuarbeiten sind, ebenso ist während der Unterrichtsblöcke kein Wochenenddienst abzuleisten. Sollte der Unterricht an einzelnen Tagen stattfinden, ist weder vor noch nach dem Unterricht das Arbeiten in der Einrichtung einzuplanen, um die/den Auszubildenden nicht zu überfordern, da sie/er den Unterricht vor- und nachbereiten und sich auf Prüfungen vorbereiten muss.

## **9. Regelungen zum Datenschutz**

Es sollten sowohl Regelungen zum Datenschutz bezüglich der Verarbeitung der personenbezogenen Daten der/des Auszubildenden als auch Regelungen hinsichtlich der Datenweitergabe zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung, den weiteren Einsatzorten und den Pflegeschulen, insbesondere in Bezug auf die Weitergabe von Angaben zu Leistungen und Fehlzeiten aufgenommen werden.

## **10. Schlussbestimmungen**

U.a. Aufnahme einer doppelten Schriftformklausel sowie einer Salvatorischen Klausel.