

Arbeitsrechtsregelung über die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse für Studierende im dualen Pflegestudium

vom 25. Juni 2025

(Ges. u. VOBl. Bd. 18 Nr. 9 S. 299)

Änderungen

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Paragrafen	Art der Änderung
1					

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung gilt für Personen, die auf der Grundlage von Teil 3 des Gesetzes über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PfbG) mit dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung (§ 2 Absatz 3) einen Ausbildungsvertrag (§ 2 Absatz 4, § 3) zur hochschulischen Pflegeausbildung für die Teilnahme an einem dualen Pflegestudium schließen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Die Personen, die ein duales Pflegestudium (§ 1) absolvieren, werden nachfolgend als Studierende bezeichnet.
- (2) Das duale Pflegestudium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungsvertrages (§ 2 Absatz 4, § 3) theoretische und praktische Lehrveranstaltungen an der Hochschule mit Praxiseinsätzen der Studierenden. Die Praxiseinsätze werden auf der Grundlage eines Ausbildungsplans gemäß Pflegeberufegesetz durchgeführt.
- (3) Verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Praxiseinsätze gegenüber den Studierenden ist der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung. Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung können ausschließlich
 - a) ein Krankenhaus, das gemäß SGB V zur Versorgung zugelassen ist,

- b) eine stationäre Pflegeeinrichtung, die gemäß SGB XI zur Versorgung zugelassen ist, oder
- c) eine ambulante Pflegeeinrichtung, die gemäß SGB XI zur Versorgung zugelassen ist, sein.

Die in Satz 1 genannten Einrichtungen müssen selbst eine Hochschule betreiben oder mit mindestens einer Hochschule einen Kooperationsvertrag über die Durchführung der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen geschlossen haben. Sind am praktischen Teil der hochschulischen Pflegeausbildung weitere Einrichtungen beteiligt, so hat der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung zu gewährleisten, dass die Praxiseinsätze auf der Grundlage des Ausbildungsplans zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt werden können, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

(4) Der zwischen dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung und der/dem Studierenden abzuschließender Vertrag zur hochschulischen Pflegeausbildung wird im Sinne des Pflegeberufgesetzes nachfolgend Ausbildungsvertrag genannt.

(5) Die monatliche Vergütung, die der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung der/dem Studierenden während der gesamten Dauer des Vertragsverhältnisses zu zahlen hat und die sonstigen in dieser Arbeitsrechtsregelung geregelten Entgeltbestandteile werden nachfolgend im Sinne des Pflegeberufgesetzes Ausbildungsvergütung genannt.

Protokollerklärung zu § 2:

Die Begriffe „Ausbildungsvertrag“ (Absatz 4) und „Ausbildungsvergütung“ (Absatz 5) beziehen sich ausschließlich auf die hochschulische Pflegeausbildung nach Teil 3 des Pflegeberufgesetzes.

Sie beziehen sich ausdrücklich nicht auf die berufliche Ausbildung in der Pflege nach Teil 2 des Pflegeberufgesetzes oder ein Ausbildungsverhältnis, das unter den Geltungsbereich der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Auszubildenden in der Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz (AzubiO-Pflege) fällt.

§ 3

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des dualen Pflegestudiums ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abzuschließen, der mindestens folgende Angaben enthält:
- a) den Beginn und die Dauer des Studiums,
 - b) die Bezeichnung des Abschlusses als duales Pflegestudium, den gewählten Vertiefungseinsatz sowie eine mögliche Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PfIBG,

- c) den Ausbildungsplan, der den Aufbau und die zeitliche und inhaltliche Gliederung der Praxiseinsätze enthält, auf dessen Grundlage der praktische Teil des Studiums durchgeführt wird und der von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung nach den Maßgaben der Hochschule für die/den Studierenden zu erstellen ist,
 - d) die Verpflichtung der Studierenden, an den anwesenheitspflichtigen hochschulischen Lehrveranstaltungen teilzunehmen,
 - e) die dem Studium zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gemäß Pflegeberufegesetz sowie den Kooperationsvertrag mit der Hochschule,
 - f) die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Studienzeit,
 - g) die Zahlungsmodalitäten und die Höhe der Ausbildungsvergütung sowie, soweit sie von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung getragen werden, die Studiengebühren sowie den Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Absatz 2 PflBG,
 - h) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen,
 - i) die Dauer der Probezeit,
 - j) die Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,
 - k) die Voraussetzungen, unter denen das Vertragsverhältnis gekündigt werden kann,
 - l) den Zeitpunkt, zu dem das Vertragsverhältnis endet,
 - m) den Hinweis auf die Möglichkeit der Vertragsverlängerung nach § 21 Absatz 2 PflBG,
 - n) eine Angabe zur Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch),
 - o) einen Hinweis, dass auf den Ausbildungsvertrag die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse für Studierende im dualen Pflegestudium anzuwenden ist sowie ein in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind, sowie einen Hinweis auf das Mitarbeitervertretungsgesetz der Landeskirche, bei der der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung seinen Sitz hat.
- (2) Der Ausbildungsvertrag ist erst dann wirksam, wenn Studierende dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung eine schriftliche oder elektronische Studienplatzzusage einer Hochschule, mit der der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung einen Kooperationsvertrag nach § 38 Absatz 4 Satz 2 PflBG abgeschlossen hat, vorlegt.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) 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 Absatz 1 Unterabsatz 1 der genannten Ordnung maßgebende Quadratmetersatz um 15 vom Hundert zu kürzen ist.

§ 3a

Erweitertes Führungszeugnis

Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung, der auf Grund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet ist, nur solche Personen zu beschäftigen, die durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ihre Eignung nachweisen, ist berechtigt, von Studierenden bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein solches Führungszeugnis zur Einsichtnahme zu verlangen. Die dafür entstehenden Kosten trägt der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung. Zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG ist, soweit diese Beantragung nur während der geschuldeten Ausbildungs- und Studienzeit möglich ist, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

§ 4

Probezeit, Kündigung

- (1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (3) Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
 - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - b) von den Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende.
- (4) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung in den Fällen des Absatz 3 Buchstabe a sind die Kündigungsgründe anzugeben. Bei einer Kündigung durch den Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung ist zuvor das Benehmen der Hochschule herzustellen.
- (5) 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.

§ 5

Ärztliche Untersuchungen

(1) Studierende haben auf Verlangen des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes oder einer Amtsärztin/eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Studierende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei der/dem von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung beauftragten Ärztin/ beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist Studierenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

(3) Studierende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen zur ärztlichen Untersuchung verpflichtet.

§ 6

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

(1) Studierende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung oder die Mitarbeitenden der weiteren Einrichtungen, bei denen Praxiseinsätze geleistet werden (§ 2 Absatz 3), und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

(2) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Studierende dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Studierenden oder berechnigte Interessen des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung zu beeinträchtigen.

(3) Für die Schadenshaftung der Studierenden finden die für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung geltenden tariflichen Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 7

Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

- (1) Die Leistungsnachweise des dualen Pflegestudiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung vorzulegen.
- (2) Die Studierenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften oder Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.
- (3) Studierende müssen über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Die Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (4) Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8

Wöchentliche und tägliche Studienzeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der Studierenden während der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen an der Hochschule richten sich nach dem Studienplan sowie der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung.
- (2) Die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche praktische Studienzeit (praktische Ausbildungszeit im Sinne des Pflegeberufgesetzes) der Studierenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, richtet sich während der Praxiseinsätze der Studierenden bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung nach den für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der Pflegeausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Gleiches gilt bei der Durchführung von Praxiseinsätzen der Studierenden bei einer anderen Einrichtung. In dem Ausbildungsvertrag nach § 3 werden die Praxiseinsätze verbindlich in einem Ausbildungsplan vereinbart.
- (3) An Tagen, an denen Studierende theoretische und praktische Lehrveranstaltungen an der Hochschule absolvieren, gilt die praktische Studienzeit (praktische Ausbildungszeit im Sinne des Pflegeberufgesetzes) als erfüllt.

(4) Studierende dürfen im Rahmen und zu Zwecken des dualen Pflegestudiums während der Praxis Einsätze auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden, sofern die hochschulrechtlichen Bestimmungen dies nicht ausschließen.

(5) Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 2 geregelte praktische Studienzeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. §§ 21, 23 JArbSchG bleiben unberührt.

§ 9

Ausbildungsvergütung, Studiengebühren

(1) Die Studierenden erhalten für die Dauer des Ausbildungsvertragsverhältnisses eine monatliche Ausbildungsvergütung in Höhe von

	bis zum 30. April 2026	ab dem 1. Mai 2026
im ersten Ausbildungsjahr	1.415,69 Euro	1.490,69 Euro
im zweiten Ausbildungs- jahr	1.477,07 Euro	1.552,07 Euro
im dritten Ausbildungs- jahr	1.578,38 Euro	1.653,38 Euro
Ab dem vierten Ausbil- dungsjahr	1.740,00 Euro	1.815,00 Euro

In den ersten drei Ausbildungsjahren erhalten Studierende eine Zulage in Höhe von 150 Euro.

(2) Die Ausbildungsvergütung ist steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und wird bei seiner Berechnung und Auszahlung sowie der Bemessung anderer Entgeltleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.

(3) Die Ausbildungsvergütung ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung gezahlte Entgelt. § 20 BAT-KF gilt für die Berechnung und Auszahlung der Ausbildungsvergütung entsprechend. Im Falle einer Teilzeitvereinbarung findet § 18 BAT-KF entsprechend Anwendung.

(4) Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung und die Studierenden können die Übernahme der Studiengebühren vereinbaren.

§ 9a

Sonstige Entgeltbedingungen

(1) Für Studierende, deren Praxis Einsätze an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen stattfinden, gelten die für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils

der hochschulischen Pflegeausbildung geltenden Regelungen sinngemäß. Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils ist das jeweilige monatliche Entgelt durch das 4,348-Fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit (§ 8) zu teilen. Der Zeitzuschlag für Nachtarbeit beträgt mindestens 1,28 Euro pro Stunde.

- (2) Studierende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die beim dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung beschäftigten Mitarbeitenden
- a) Erschwerniszuschläge, 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.

§ 10

Urlaub

- (1) Studierende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihrer Ausbildungsvergütung in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.
- (2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.
- (3) Studierende, die während der Praxiseinsätze im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten ab dem zweiten Jahr des Studiums jeweils einen Tag Zusatzurlaub. Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 11

Studienmaßnahmen außerhalb des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung

- (1) Bei Dienstreisen, die im Rahmen der Praxiseinsätze erfolgen, erhalten die Studierenden eine Entschädigung in analoger Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung jeweils gelten.
- (2) Bei Reisen von Studierenden zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung 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 ver-

kehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Monatsfahrkarten, BahnCard, Semesterticket, Deutschlandticket) sind auszunutzen.

§ 12

Familienheimfahrten

(1) Für Familienheimfahrten von dem vom Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung veranlassten Einsatzort oder vom Ort der auswärtigen Hochschule, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Studierenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreismäßigungen (z. B. Monatsfahrkarten, Semesterticket, BahnCard, Deutschlandticket) sind auszunutzen. Zuschläge im Bahnverkehr oder besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) können erstattet werden, wenn die Entfernung mehr als 300 km beträgt. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Einsatzort oder der auswärtigen Hochschule weniger als vier Wochen beträgt.

(2) Soweit beim Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung günstigere Regelungen zur pauschalen Abgeltung etwaig entstehender Kosten für Familienheimfahrten gemäß Absatz 1 bestehen, gehen diese vor und schließen eine Erstattung nach Absatz 1 aus.

§ 13

Schutzkleidung, Arbeitsmittel

(1) Studierende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung maßgebend sind. Diese wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist. Die Schutzkleidung bleibt Eigentum des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung.

(2) Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung hat den Studierenden unentgeltlich Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die für die Absolvierung der Praxiseinsätze des Studiums und für das Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 14

Entgelt im Krankheitsfall

(1) Werden Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen die Ausbildungsvergütung (§ 9 Absatz 1) in entsprechender Anwendung der für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung oder einer Praxiseinrichtung, in der Praxis Einsätze stattfinden (§ 2 Absatz 3), erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei den zuvor genannten Praxiseinrichtungen zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Studierende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsvergütung, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 14a

Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

Die für die Mitarbeitenden des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung gelten entsprechend.

§ 15

Vermögenswirksame Leistungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Studierende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,30 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in welchem dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung 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 Studierenden von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung 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 Studierenden 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.

§ 16

Jahressonderzahlung

(1) Studierende, die am 1. Dezember in einem Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung von 90 v. H. der den Studierenden in den Kalendermonaten August, September und Oktober durchschnittlich gezahlten monatlichen Ausbildungsvergütung (§ 9). Bei Studierenden, 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 Studierende keinen Anspruch auf Ausbildungsvergütung (§ 9 Absatz 1), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 10 Absatz 1) oder im Krankheitsfall (§ 14) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz keine Ausbildungsvergütung erhalten haben. 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) Studierende, die im unmittelbaren Anschluss an das duale Pflegestudium von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach § 19 BAT-KF haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Beschäftigungsverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 17

Zusätzliche Altersversorgung

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.

§ 18

Beendigung und Verlängerung des dualen Pflegestudiums

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Abschluss der Prüfung mit Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Dauer (§ 3 Absatz 1 Buchstabe a). Abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.
- (2) Das Vertragsverhältnis endet zudem:
 - a) bei wirksamer Kündigung,
 - b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung.
- (3) Besteht die/der Studierende die staatliche Prüfung nicht oder kann die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf des letzten Studiensemesters abgelegt werden, so verlängert sich das Vertragsverhältnis auf schriftlichen Antrag gegenüber dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 19

Rückzahlungsgrundsätze

- (1) Werden die Studierenden von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung nach Beendigung ihres dualen Pflegestudiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind die ehemals Studierenden, sofern ihre Studiengebühren aufgrund einer Vereinbarung gemäß § 9 Absatz 4 von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung übernommen wurden, verpflichtet, dort für die Dauer von zwölf Monaten beruflich tätig zu sein.
- (2) Die von dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung bis zur Beendigung oder Abbruch des Studiums aufgrund einer Vereinbarung gemäß § 9 Absatz 4 übernommenen Studiengebühren sind von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:
 - a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft

- unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
- b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses
 1. durch Kündigung durch den Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund, oder
 2. durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gem. § 626 BGB gerechtfertigt ist,
 - c) bei Ablehnung des Angebots, bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene duale Pflegestudium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
 - d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene duale Pflegestudium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten zwölf Monate seines Bestehens endet.

Wurden Studiengebühren von einem Dritten getragen reduziert sich der Betrag nach Satz 1 in entsprechender Höhe. Satz 2 gilt nicht insoweit der Dritte einen Rückzahlungsanspruch gegenüber dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung geltend macht.

- (3) Sofern Praxiseinsätze bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.
- (4) Eine Erstattungspflicht gemäß Absatz 2 besteht nicht, wenn die Exmatrikulation, die Kündigung des Ausbildungsvertrages oder das Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis innerhalb des Bindungszeitraumes nach Absatz 1 aus Gründen erfolgt,
 - a) die dem Verantwortungs- und Risikobereich des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung zuzuordnen sind oder der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung zumindest mitveranlasst hat
 - b) die die Studierenden nicht zu vertreten haben und die die Erbringung der Studien- oder Arbeitsleistung für den Zeitraum von durchgehend 24 Monaten unmöglich machen.
- (5) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 oder 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des dualen Pflegestudiums ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/12 vermindert.
- (6) Von einer Rückzahlungspflicht nach den Regelungen der Absätze 1 bis 5 kann einzelvertraglich ganz oder teilweise abgesehen werden.

§ 20**Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Ausbildungsvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Studierenden oder dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung 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.

§ 21**Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2025 in Kraft.

Sie findet keine Anwendung auf Verträge, die bis zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen sind. Abweichend von Satz 2 kann für solche Verträge die Anwendung vereinbart werden.