

Vertrag über die dreijährige Ausbildung zur/zum staatlich geprüften Altenpflegerin/Altenpfleger

Zwischen

Name der Einrichtung

Anschrift

Betrieblicher Ansprechpartner

(nachfolgend Träger)

und

Vorname Name, geb. am

wohnhaft

(nachfolgend Teilnehmer/in)

wird vorbehaltlich einer noch durchzuführenden Untersuchung zur Frage der gesundheitlichen Eignung folgendes vereinbart:

§ 1

Ausbildungsziel

Gegenstand des Vertrages ist die praktische Ausbildung der Schülerin/des Schülers zur staatlich geprüften Altenpflegerin / zum staatlich geprüften Altenpfleger im Rahmen des Besuches der Berufsfachschule - Altenpflege - der Berufsbildenden Schulen in Wittmund, Leepenser Weg 26-28 im Sinne des § 4 des Gesetzes über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung - AltPflAPrV) sowie die Verordnung über berufsbildende Schulen (BbS-VO) und der ergänzenden Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen (EB-BbS) in den jeweils gültigen Fassungen.

Die Ausbildung soll dazu befähigen, selbständige und verantwortliche Betreuung, Pflege und Beratung von Menschen in fortgeschrittenem Alter in allen Bereichen der Altenhilfe und Altenpflege zu übernehmen.

§ 2

Beginn und Dauer der Ausbildung

Die Ausbildung dauert drei Jahre und gliedert sich in einen schulischen und praktischen Teil. Sie beginnt am 01. August 20.. und endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung am 31. Juli 20..

Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit. Wird die jeweils vorgeschriebene Prüfung nicht bestanden, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen des / der Schüler/in bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Maßgeblich für eine Verlängerung der Ausbildung sowie deren Dauer und Inhalt ist die Entscheidung nach § 15 Abs. 2 AltPflAPrV. Im Falle der Verlängerung endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf des letzten Tages der Prüfung.

§ 3

Inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung

Während des Bildungsganges wird eine praktische Ausbildung in geeigneten Einrichtungen der Altenpflege und Altenhilfe durchgeführt. Die praktische Ausbildung umfasst mindestens 2500 Zeitstunden, soll jedoch 2800 Zeitstunden möglichst nicht überschreiten. Diese Zeitstunden sollen gleichmäßig auf die drei Ausbildungsjahre bis zum Abschluss des 3. Ausbildungsjahres verteilt werden. Dabei kann auch ein Einsatz an den Wochenenden, Feiertagen und im Nachtdienst erfolgen.

Ort und Zeitpunkt der praktischen Ausbildung werden durch die Berufsfachschule geregelt. Die Berufsfachschule und der Träger legen gemeinsam einen Ausbildungsplan fest.

Eine über die vereinbarte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten.

Die praktische Ausbildung in den Versorgungsformen der stationären, teilstationären und ambulanten Pflege ist in mindestens drei der folgenden Einrichtungen durch-zuführen:

1. Heim im Sinne des § 1 des Heimgesetzes oder einer stationären Pflegeeinrichtung im Sinne des § 71 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn es sich dabei um eine Einrichtung für alte Menschen handelt,
2. ambulante Pflegeeinrichtung im Sinne des § 71 Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn deren Tätigkeitsbereich die Pflege alter Menschen einschließt,
3. psychiatrische Klinik mit gerontopsychiatrischer Abteilung oder andere Einrichtungen der gemeindenahen Psychiatrie,
4. Allgemeinkrankenhaus, insbesondere mit geriatrischer Fachabteilung oder geriatrischem Schwerpunkt oder geriatrische Fachklinik,
5. geriatrische Rehabilitationseinrichtung,
6. Einrichtung der offenen Altenhilfe.

Davon müssen mindestens 2.000 Zeitstunden in Einrichtungen nach Nummer 1 und 2 abgeleistet werden. Die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung in der vorgesehenen Ausbildungszeit erfolgt in Absprache mit der Berufsfachschule (siehe Anhang zum Vertrag).

Nach Abschluss der praktischen Ausbildung in den einzelnen Einrichtungen hat der/die Schüler/in der Berufsfachschule eine Bescheinigung der Einrichtung über die ordnungsgemäße Durchführung der praktischen Ausbildung einzureichen.

Sofern einzelne Ausbildungsabschnitte nicht beim Träger durchgeführt werden können, sorgt dieser in Absprache mit der Berufsfachschule für die Durchführung dieser Abschnitte in anderen geeigneten Einrichtungen.

Sofern sich in diesem Zusammenhang Ausbildungsmaßnahmen in anderen Einrichtungen ergeben, ist der/die Schüler/in verpflichtet, an diesen teilzunehmen.

§ 4

Die praktische Ausbildungszeit

Die Gesamtausbildungszeit der praktischen Ausbildung umfasst mindestens 2.500 Zeitstunden, soll jedoch 2.800 Zeitstunden nicht übersteigen.

§ 5

Vergütung für die praktische Ausbildung

Der Träger der praktischen Ausbildung zahlt dem/der Schüler/in während der gesamten Ausbildungszeit eine Vergütung von mindestens 80% des im Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen (TVA-L Pflege) unter §8 (1) geregelten Ausbildungsentgeltes.

Danach beträgt die Vergütung im

1. Ausbildungsjahr (Klasse I)	Euro brutto
2. Ausbildungsjahr (Klasse II)	Euro brutto
3. Ausbildungsjahr (Klasse III)	Euro brutto

Die Zugehörigkeit zum jeweiligen Ausbildungsjahr richtet sich dabei nach der Zuordnung der Berufsfachschule zum jeweiligen Berufsfachschulklassenjahrgang.

Die Vergütung ist jeweils am letzten eines Monats fällig. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Der/ die Schüler/in wird dem Arbeitgeber innerhalb von zehn Tagen nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Kontoverbindung mitteilen.

Die vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes betragen zusätzlich 6,65€/ mtl.

Die Zahlung einer Vergütung für die praktische Ausbildung entfällt, wenn diese durch öffentliche Mittel gefördert wird, die den Unterhalt der Schülerin/ des Schülers sichern.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu regeln.

§ 6

Dauer der Probezeit

Die ersten sechs Monate der praktischen Ausbildung gelten als Probezeit. Während dieser Zeit können die Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Wird die praktische Ausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

§ 7

Dauer des Erholungsurlaubs

Der/ die Schüler/in erhält kalenderjährlich einen Erholungsurlaub von 29 Arbeitstagen. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die zeitliche Wahl des Urlaubs ist mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Der Urlaub ist zusammenhängend, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person der/des Schülerin/Schülers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen (s. Bundesurlaubsgesetz) und innerhalb der allgemeinen Schulferien zu nehmen. Bis auf den dann noch zustehenden restlichen Urlaub hat der/die Schüler/in während der übrigen schulfreien Zeit an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen.

§ 8

Voraussetzungen, unter denen der Vertrag zur praktischen Ausbildung gekündigt werden kann

Der Vertrag kann gekündigt werden:

- während der ersten sechs Monate (Probezeit) mit einer Frist von zwei Wochen
- nach der Probezeit kann der Vertrag nur gekündigt werden
 - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
 - b) vom Teilnehmer bzw. von der Teilnehmerin mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Buchstaben a) unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 9

Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

Soweit in diesem Vertrag keine anderen Regelungen getroffen werden, finden für die praktische Ausbildung tarifvertragliche Regelungen keine Anwendung.

An die Stelle der in diesem Vertrag getroffenen Regelungen treten tarifvertragliche Regelungen, wenn die Ausbildungsbedingungen für die Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschule Altenpflege in einem Tarifvertrag geregelt werden, und zwar ab dem

Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages, sofern zwischen den Vertragspartner dieses Vertrages eine Tarifgebundenheit im Sinne des § 3 Tarifvertragsgesetz besteht.

Die praktische Ausbildung ist in der Regel um Fehlzeiten zu verlängern, die sechs Wochen überschreiten. Die Fehlzeiten sind vor Eintritt in die praktische Prüfung auszugleichen.

§ 10

Sonstige Pflichten des Trägers

Die Schülerin/der Schüler wird zur Verrichtung von Tätigkeiten eingesetzt, die dem Ausbildungsziel dienen.

§ 11

Pflichten der Schülerin/des Schülers

Die Schülerin / der Schüler verpflichtet sich,

- alle ihr/ihm angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen
- die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit zu erreichen
- die ihr/ihm gemäß Ausbildungsplan übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft auszuführen
- über die Vorgänge, Dienstbesprechungen u. ä. in der Einrichtung Stillschweigen zu bewahren
- bei Fernbleiben den Träger und die Berufsfachschule unverzüglich zu informieren (siehe Arbeitsverhinderung)
- die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten
- den Anweisungen der Fachkräfte der Einrichtung Folge zu leisten

Arbeitsverhinderung:

Der/die Schüler/in ist verpflichtet, dem Träger unter Angabe von Gründen jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, spätestens jedoch 20 Minuten vor Beginn des Dienstes nach dem jeweiligen Dienstplan mitzuteilen. Für den Fall, dass die Anzeige dem Arbeitnehmer unzumutbar ist, ist die Anzeige der Dienstverhinderung zum schnellstmöglichen Zeitpunkt nachzuholen.

Der Träger weist ausdrücklich darauf hin, dass der Meldepflicht der Umstand zugrunde liegt, dass auf die Verhinderung des Arbeitnehmers unbedingt kurzfristig reagiert und dessen Ausfall überbrückt werden muss, um die Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe sicherzustellen. Sofern gegen diese Pflicht verstoßen wird, muss der Arbeitnehmer deswegen damit rechnen, dass daraus auch eine verhaltensbedingte Kündigung resultieren kann. Der/die Schüler/in wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Krankmeldung oder andere Anzeige der Arbeitsverhinderung mittels SMS oder ähnlicher Medien nicht zulässig ist.

Im Falle der Erkrankung ist der/ die Schüler/in immer verpflichtet eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Die Bescheinigung muss dem Träger spätestens am 3. Kalendertag der Erkrankung

zugestellt werden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet bis 12:00 Uhr des letzten in der Bescheinigung angegebenen Krankheitstages die weiter andauernde Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und eine neue ärztliche Bescheinigung spätestens am ersten Tag der verlängerten Arbeitsunfähigkeit einzureichen. Dies gilt auch für den Zeitraum, in dem die Entgeltfortsetzung abgelaufen ist.

Die Regelung aus §616 BGB, nach der der/die Schüler/in ihren Vergütungsanspruch nicht deshalb verliert, weil er/sie aus persönlichen Gründen an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist, gilt zwischen den Parteien dieses Arbeitsvertrages nicht.

Entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten des Arbeitnehmers sind vor deren Aufnahme schriftlich anzuzeigen und bedürfen der Zustimmung durch den Träger. Die Zustimmung kann vom Träger verweigert werden, wenn die Nebentätigkeit von Art, Auswirkung oder Umfang her das Beschäftigungsverhältnis in nicht unerheblicher Weise negativ beeinflussen könnte.

§ 12

Freistellung

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist der Träger berechtigt, die Schülerin vom Anspruch der Kündigung an unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein sachlicher Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (z. B. Verstoß gegen das Datengeheimnis, Konkurrenztaetigkeit), gegeben ist. Der Freistellungszeitraum gilt zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs.

Mit der Freistellung ist der/die Schüler/in verpflichtet, umgehend etwaige Schlüssel des Arbeitgebers zurückzugeben.

§ 13

Rückgabe/ Herausgabe

Sämtliche des Schülers oder der Schülerin im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit vom Träger oder von Dritten (Patienten, Angehörige, Ärzte, u. a.) überlassenen bzw. übermittelten Akten, Briefe, Telefaxe, Dokumentationen, elektronische Daten, sonstige Unterlagen und sonstige Gegenstände, gleich welcher Art sind nach Aufforderung bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert an den Träger zu übergeben. Das Gleiche gilt für die vom Arbeitnehmer im Rahmen dieses Vertragsverhältnisses erbrachten Arbeitsergebnisse. Zurückbehaltungsrechte – gleich aus welchem Grund – sind ausgeschlossen.

§ 14

Verpfändung/ Abtretung

Der/die Schüler/in darf seine/ihre Vergütungsansprüche an Dritte nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers verpfänden oder abtreten.

Der/die Schüler/in hat die durch die Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenen Kosten zu tragen.

Die zu ersetzenden Kosten sind pauschalisiert und betragen je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung 5,00 €, 2,50 € für jedes Schreiben in der Pfändungsangelegenheit (z. B. Drittschuldnererklärung, Gerichtskorrespondenz) und 1,00 € für jede durch die Pfändung veranlasste Überweisung. Der/ die Schüler/in ist berechtigt, den Nachweis zu erbringen, der Schaden sei geringer als der angesetzte Pauschalbetrag.

Der Träger ist berechtigt, bei Nachweis von höheren tatsächlichen Kosten diese in Ansatz zu bringen.

Der/die Schüler/in tritt ihre Schadensersatzansprüche insoweit ab, als er/sie durch einen Dritten verletzt wird und der Träger deshalb eine Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfalle leistet. Der/die Schüler/in ist verpflichtet dem Träger die zur Erhebung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 15

Geheimhaltung

Der/die Schüler/in verpflichtet sich, über alle vertraulichen Angelegenheiten (Patientendaten, Dokumentationen, Vertragsgrundlagen, ärztliche Anweisungen, etc.) und Vorgänge, die ihr in Ausübung oder bei Gelegenheit ihrer Tätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch hinsichtlich der Regelungen dieses Vertrages sowie solcher Angelegenheiten, die geeignet sind, dem Träger oder den ihm anvertrauten Menschen Schaden zuzufügen oder sein bzw. ihr Ansehen zu verletzen.

Die Verpflichtung gilt auch über die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses hinaus. Berichte und Angaben über innerbetriebliche Vorgänge, Abläufe, etc. dürfen ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Vorgesetzten nicht an die Presse oder andere Dritte weitergegeben werden.

§ 16

Einstellungsfragebogen

Der ausgefüllte Einstellungsfragebogen ist wesentlicher Bestandteil dieses Arbeitsvertrages. Der/die Schüler/in versichert, dass die dort gemachten Angaben sowie der Inhalt der von ihm vorgelegten Bewerbungsunterlagen der Wahrheit entsprechen und vollständig sind. Dem/der Schüler/in ist bekannt, dass unvollständige und unrichtige Angaben gegebenenfalls zur Anfechtung oder Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Träger berechtigen und Schadensersatzansprüche auslösen können.

§ 17

Vertragsstrafe

Im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme oder vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit verpflichtet sich der/die Schüler/in dem Träger eine Vertragsstrafe zu zahlen. Die Höhe der Vertragsstrafe bemisst sich nach der vertragsgemäßen Kündigungsfrist und beträgt in den ersten sechs Monaten ein halbes Monatsbrutto-Grundgehalt und danach ein Monatsbrutto-Grundgehalt. Der Träger ist berechtigt einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.

§ 18

Sonstige

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages einschließlich Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Ansprüche aus diesem Vertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit von der Schülerin / von dem Schüler oder dem Träger schriftlich geltend gemacht werden.

§ 19

Wirksamkeit

Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Berufsfachschule - Altenpflege - der Berufsbildenden Schulen in Wittmund, Leepenser Weg 26-28.

Ort, Datum

Schüler/in

Für den Träger

ggf. gesetzliche Vertreter

Die Zustimmung zum vorgenannten Ausbildungsvertrag wird hiermit erteilt.

Berufsfachschule Altenpflege der Berufsbildenden Schulen in Wittmund

Datum

Unterschrift