

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
vom 27. Februar 2020
für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern am 27. Februar 2020 den folgenden Beschluss gefasst:

Generalistische Pflegeausbildung (Anlage 17 AVR-Bayern)

§ 1

1. Der bisherige Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden“ wird zum 1. Januar 2020 zu Abschnitt III. der Anlage 17 AVR-Bayern.

Der bisherige Abschnitt III. der Anlage 17 AVR-Bayern „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden“ wird zum 1. Januar 2020 zu Abschnitt IV. der Anlage 17 AVR-Bayern.

2. Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern wird wie folgt neu gefasst:

„II. Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes (PflBG) ausgebildet werden

§ 1 Geltungsbereich

Diese Regelung gilt für Auszubildende, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes (PflBG) vom 17. Juli 2017 in Einrichtungen gemäß § 7 PflBG ausgebildet werden.

§ 2 Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung und dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden, bei Minderjährigkeit deren gesetzlichen Vertretern, ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens nachfolgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Berufes, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet wird, sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,

b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,

c) Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,

- d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
- e) die Einwilligung beider Vertragspartner zum Einsatz bei anderen Ausbildungsträgern, soweit der Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung mit anderen Ausbildungsträgern in der Durchführung der Ausbildung kooperiert,
- f) Besteht nach § 59 PflBG ein Wahlrecht, muss der Ausbildungsvertrag Angaben zum Wahlrecht und zum Zeitpunkt der Ausübung enthalten,
- g) die Verpflichtung der Auszubildenden bzw. des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- h) die Dauer der durchschnittlichen regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
- i) die Dauer der Probezeit,
- j) Angaben über die Zahlung und die Höhe des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- k) die Dauer des Urlaubs,
- l) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- m) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrunde liegenden Arbeitsvertragsrichtlinien und Dienstvereinbarungen, sowie auf die Rechte aus dem jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz, und
- n) den Hinweis, dass im Fall des § 8 Abs. 2 Nr. 2 PflBG die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule abhängt.

(2) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Es gilt § 16 Abs. 5 PflBG.

(3) Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

§ 3 Pflichten der Auszubildenden/Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung

Die Pflichten der Auszubildenden und die Pflichten des Trägers bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung ergeben sich aus §§ 17, 18 PflBG.

§ 4 Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5 Ärztliche Untersuchung

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung vor der Einstellung seine bzw. ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines oder einer vom Träger bzw. von der Trägerin der Ausbildung bestimmten Arztes bzw. Ärztin nachzuweisen.

(2) Bei einer bzw. einem unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung, sofern der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt bzw. einer anderen Ärztin ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat, so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann die Auszubildende bzw. den Auszubildenden bei begründeter Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden. Bei dem beauftragten Arzt bzw. der beauftragten Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt bzw. eine Betriebsärztin oder einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin handeln, soweit sich die Vertragsparteien nicht auf einen anderen Arzt bzw. eine andere Ärztin geeinigt haben.

(4) Der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung kann den Auszubildenden bzw. die Auszubildende auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist er hierzu verpflichtet.

(5) Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden bekannt zu geben.

§ 6 Wöchentliche Ausbildungszeit

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden. Schultage werden mit 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. An Schultagen soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend dem Verhältnis der mit ihm bzw. ihr vereinbarten Ausbildungszeit zur regelmäßigen Ausbildungszeit eines vollbeschäftigten Auszubildenden bzw. einer vollbeschäftigten Auszubildenden festgelegt (x% von 40 Stunden). Mit dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist eine Vereinbarung zu treffen, wie seine bzw. ihre regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit im Rahmen der allgemeinen Ausbildung erfolgt.

(3) Im Rahmen des Ausbildungszweckes darf der Auszubildende bzw. die Auszubildende unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.

(4) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

(5) Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung hat für den Auszubildenden bzw. die Auszubildende ein Arbeitszeitkonto zu führen.

(6) Die Arbeitszeit am praktischen Ausbildungsort soll sich an den dort üblichen Arbeitszeiten orientieren.

(7) Soweit der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Pflicht-, Vertiefungs- oder weiteren Einsatz nicht bei dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung selbst, sondern in einer weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtung absolviert, sind die im Rahmen dieses Einsatzes über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinaus geleisteten Stunden in dieser Einrichtung bis zum Ende des Einsatzes auszugleichen. Aus diesem Einsatz entstandene, nicht ausgeglichene Minusstunden verfallen an dessen Ende. Die gesetzlichen Vorgaben des PfIBG und der Pflegeberufe- Ausbildungs- und - Prüfungsverordnung bleiben unberührt.

§ 7 Ausbildungsentgelt

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt:

	ab 01.01.2020	ab 01.04.2020
im ersten Ausbildungsjahr	1.073,88 €	1.123,88 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.143,13 €	1.193,13 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.254,64 €	1.304,64 €

(2) Führt der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Ausbildung in Teilzeitform durch, wird die Höhe des Ausbildungsentgeltes anteilig entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 2 dieses Abschnitts festgelegt. Der Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres in der Teilzeitausbildung wird zum Zwecke der Festsetzung der entsprechenden Höhe des Ausbildungsentgeltes nach den Ausbildungsjahren durch Drittelung der Gesamtdauer der Teilzeitausbildung bestimmt.

(3) Wird eine andere Ausbildung oder Teile einer Ausbildung gemäß § 12 PfIBG auf die Dauer einer Ausbildung nach § 6 Abs. 1 S. 1 PfIBG angerechnet, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes gem. dem Anhang zu dieser Anlage die Zeit der Verkürzung bzw. die angerechnete Zeit als zurückgelegte Ausbildungszeit. Verlängert sich die Ausbildungszeit, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit das zuletzt maßgebende Ausbildungsentgelt. Hat das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende das nach dem Anhang zu dieser Anlage zustehende höhere Ausbildungsentgelt jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr endet.

(4) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält Zulagen und Zuschläge nach § 39 AVR-Bayern entsprechend den Regelungen der AVR-Bayern für Mitarbeitende.

(5) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende die Schichtzulage nach § 38 zu drei Viertel.

§ 8 Sachbezüge

(1) Der Wert einer gewährten Unterkunft wird nach der Anlage 19 der AVR-Bayern auf das Ausbildungsentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Anlage 19 der AVR-Bayern maßgebende Quadratmetersatz um 15 v.H. zu kürzen ist.

(2) 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 der Auszubildende bzw. die Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

§ 9 Entschädigung bei Dienstreisen, Dienstgängen, Ausbildungsfahrten

(1) Soweit bei der jeweiligen Einrichtung keine andere Regelung gilt, ist nach den nachstehenden Vorschriften der Absätze 2 bis 5 zu entschädigen.

(2) Bei Dienstreisen und Dienstgängen erhält der Auszubildende bzw. die Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen des Trägers bzw. der Trägerin der Ausbildung geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe.

(3) Wenn die Wegstrecke zwischen Ausbildungsort und Einsatzort 10 km übersteigt, hat der Auszubildende bzw. die Auszubildende einen Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Der Anspruch auf Erstattung der notwendigen Fahrtkosten zu den Einsatzorten der praktischen Ausbildung verfällt nach 6 Monaten nach Beendigung des jeweiligen Ausbildungsabschnitts, sofern er nicht vorher in Textform von dem bzw. der Auszubildenden beim Träger bzw. bei der Trägerin der praktischen Ausbildung geltend gemacht wurde.

(4) Bei Reisen zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung werden die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des kostengünstigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet.

(5) Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

§ 10 Erholungsurlaub

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der §§ 28 ff. AVR-Bayern.

(2) Während des Erholungsurlaubs bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 43 AVR-Bayern.

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

§ 11 Freistellung zur Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen und Prüfungen

(1) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen.

(2) Der Auszubildende bzw. die Auszubildende ist vor der staatlichen Abschlussprüfung zur Vorbereitung auf diese an fünf Ausbildungstagen freizustellen. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende bzw. die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

(3) Dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für die Zeiten der Freistellung nach Abs. 1 und 2 fortzuzahlen.

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen, Jahressonderzahlung

Auszubildende erhalten vermögenswirksame Leistungen gemäß § 50 AVR-Bayern mit der Maßgabe, dass der Betrag von 6,65 Euro ersetzt wird durch 13,29 Euro, und eine Jahressonderzahlung gemäß § 40 AVR-Bayern.

§ 13 Ausbildungsmittel

Der Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden 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.

§ 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht der Auszubildende bzw. die Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann er oder sie ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein bzw. ihr Verlangen in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) gegenüber dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Ausnahmen kann die zuständige Behörde in begründeten Fällen zulassen.

(3) Während der Probezeit (§ 4 Abschnitt II. Anlage 17 AVR-Bayern) kann das Ausbildungsverhältnis von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden gemäß § 22 Abs. 1 PfIBG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, von dem Träger bzw. der Trägerin der praktischen Ausbildung mit einer Frist von zwei Wochen zum Ende eines Kalendertages (§ 13 Abs. 2 AVR-Bayern).

(4) Nach der Probezeit kann gemäß § 22 Abs. 2 PfIBG das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes
2. von dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger bzw. die Trägerin der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 4 Nr. 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(6) 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.

§ 15 Anschlussbeschäftigung, Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies dem Auszubildenden bzw. der Auszubildenden spätestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen. In der Mitteilung kann der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung soll der Auszubildende bzw. die Auszubildende in Textform erklären, ob er bzw. sie beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger bzw. der Trägerin der Ausbildung zu treten.

(2) Beabsichtigt der Träger bzw. die Trägerin der Ausbildung, den Auszubildenden bzw. die Auszubildende nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, soll er bzw. sie dies ihm bzw. ihr drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

(3) Wird der Auszubildende bzw. die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16 Sonstige Bestimmungen

Soweit vorstehend keine abweichende Regelung getroffen ist, finden die AVR-Bayern entsprechend Anwendung.

§ 17 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.“

3. In Abschnitt III. der Anlage 17 AVR-Bayern „Regelungen der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes ausgebildet werden“ und in Abschnitt IV. der Anlage 17 AVR-Bayern „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Schüler und Schülerinnen, die

nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes ausgebildet werden“ wird § 16 jeweils wie folgt neu gefasst:

„§ 16 Übergangs- und Schlussbestimmungen, Inkrafttreten

Für Ausbildungsverträge, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die Abschnitte III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern in der ab 1. Januar 2020 jeweils gültigen Fassung (in der Fassung bis 31. Dezember 2019 noch nummeriert als Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern) weiter.

Abschnitt II. der Anlage 17 „Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Auszubildenden, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes (PflBG) ausgebildet werden“ tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Für Ausbildungsverträge, die mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 oder später abgeschlossen werden, findet dieser Abschnitt Anwendung.“

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

Erläuterungen:

Durch das Pflegeberufereformgesetz vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) wurden die Berufsausbildungen für die Altenpflege und die Krankenpflege zusammengelegt. Ab dem 1. Januar 2020 gibt es nur noch eine einheitliche Pflegeausbildung. Für Auszubildende, die ihre Ausbildung vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben, gelten die bisherigen Ausbildungsregelungen (im Altenpflegegesetz bzw. im Krankenpflegegesetz sowie in Abschnitt III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern) in der jeweils gültigen Fassung fort. Diese Auszubildenden beenden ihre Ausbildung nach den bisherigen Vorschriften.

Für die neuen, ab dem 1. Januar 2020 beginnenden Ausbildungen gilt das neue Pflegeberufegesetz. Dieses Gesetz regelt die neue einheitliche Pflegeausbildung. Die ergänzenden Regelungen für die diakonischen Auszubildenden in Bayern regelt der neue Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern. Sie bauen auf den Regelungen der bisherigen Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern auf, berücksichtigen die Neuerungen durch das Pflegeberufegesetz und beinhalten einige diakonische Sonderregelungen in Anlehnung an die entsprechende Regelung der Diakonie Deutschland. Hervorzuheben unter den Neuregelungen im neuen Abschnitt II. der Anlage 17 AVR-Bayern sind der umfangreichere Katalog der Mindestangaben für den Ausbildungsvertrag in § 2 Abs. 1, die Regelungen zur wöchentlichen Ausbildungszeit in § 6, sowie die neuen Regelungen in § 15 zu einer möglichen Anschlussbeschäftigung des*der Auszubildenden und der Mitteilungspflicht des Dienstgebers.

Da die bisherigen Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern zumindest hinsichtlich der Krankenpflege- und der Altenpflegeausbildung durch Zeitablauf zukünftig in einigen Jahren keine Anwendung mehr finden werden, werden sie ans Ende der Anlage 17 AVR-Bayern gesetzt. Deshalb werden die bisherigen Abschnitte II. und III. der Anlage 17 AVR-Bayern ab dem 1. Januar 2020 zu den Abschnitten III. und IV. der Anlage 17 AVR-Bayern.