

AZ 25.00 Nr. 25.0-07-V09/6

An die  
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Evang. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

## Neuregelungen bei den Auszubildenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zuge der Entgeltrunde 2016 / 2017 sind folgende Neuregelungen für die kirchlichen Auszubildenden beschlossen worden:

### A. Urlaubsanspruch

Für Auszubildende in der Verwaltung und in der Pflege und für Praktikanten und Praktikantinnen nach dem TVPöD (Anerkennungspraktikantinnen und Anerkennungspraktikanten und Schüler und Schülerinnen in der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher / zur Erzieherin – PIA) wurde der Urlaubsanspruch um einen Tag erhöht. Er beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche jeweils **29 Ausbildungstage** pro Kalenderjahr gemäß § 9 Abs. 1 TVAöD – Besonderer Teil BBiG, § 9 Abs. 1 S. 1 TVAöD – Besonderer Teil Pflege, § 10 TVPöD und § 2 der Anlage 2.1.2 zur KAO.

Die Neuregelung gilt **ab dem Urlaubsjahr 2016**. Entsprechend der Regelung des § 26 Abs. 2 a) KAO muss der Urlaub im Falle der Übertragung in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

Auszubildende in der Pflege erhalten im zweiten und dritten Ausbildungsjahr bei Einsatz im Schichtdienst pauschal einen Tag Zusatzurlaub gemäß § 9 Abs. 1 S. 2 TVAöD – Besonderer Teil Pflege.

## B. Übernahmeregelung

Die Regelung zur Übernahme von Auszubildenden wurde bis zum 28. Februar 2018 verlängert.

Damit bleibt die Regelung in § 16 a TVAöD-AT wie folgt bestehen:

„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 Gründe entgegenstehen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. 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. Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.“

Die Übernahmeregelung gilt für alle Ausbildungsverhältnisse (nach BT-BBiG und BT-Pflege). Sie betrifft nicht Anerkennungspraktikumsverhältnisse und PIA-Ausbildungsverhältnisse.

Die Weiterbeschäftigung nach § 16 a TVAöD – AT im Anschluss an die Ausbildung zunächst befristet für zwölf Monate und – bei entsprechender Bewährung in dem befristeten Arbeitsverhältnis – dann unbefristet, hat folgende Voraussetzungen:

- I. Das Ausbildungsverhältnis muss erfolgreich durch **Bestehen der Abschlussprüfung** beendet werden. Es kommt nicht darauf an, mit welcher Note die Abschlussprüfung bestanden wird, es sei denn, es muss eine Auswahlentscheidung zwischen mehreren Auszubildenden eines Ausbildungsjahrgangs getroffen werden.
- II. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses muss ein **dienstlicher oder betrieblicher Bedarf an der dauerhaften Weiterbeschäftigung** der/des ehemaligen Auszubildenden vorliegen. Dies bedeutet, dass bereits zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung ein Bedarf vorliegen muss, der nicht nur die zunächst zwölf Monate befristete, sondern auch die spätere unbefristete Weiterbeschäftigung einschließt. Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nur eine befristete Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gegeben, z.B. weil ein Arbeitsplatz für die Dauer der Elternzeit oder Beurlaubung eines anderen Mitarbeitenden zu besetzen ist, sind die Voraussetzungen hinsichtlich des Bedarfs nach § 16 a TVAöD nicht erfüllt. Der Arbeitgeber kann dem/der ehemaligen Auszubildenden in diesem Fall eine Weiterbeschäftigung außerhalb des Anwendungsbereichs von § 16 a TVAöD – AT anbieten. Aus dieser Weiterbeschäftigung kann dann kein Anspruch auf eine unbefristete Übernahme entstehen. Dies wird auch durch die Protokollerklärung zu § 16 a TVAöD – AT unterstrichen, welche lautet: „Besteht kein dienstlicher bzw. betrieblicher Bedarf für eine unbefristete Beschäftigung, ist eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16 a möglich.“ Es wird empfohlen, in befristeten Arbeitsverträgen, die im Anschluss an die Berufsausbildung abgeschlossen werden, zu vermerken, ob die Befristung aufgrund von § 16 a TVAöD – AT oder außerhalb von § 16 a TVAöD – AT erfolgt.

- III. Die Übernahmeverpflichtung setzt weiter das **Vorhandensein einer freien und besetzbaren Stelle** voraus, die eine Beschäftigung auf Dauer ermöglicht. Soweit Stellen nicht wieder besetzt werden sollen (kw-Vermerk) oder aus Haushaltsgründen einer Sperre unterliegen, handelt es sich nicht um freie und zu besetzende Stellen.
- IV. Auf der freien zu besetzenden Stelle muss eine **ausbildungsadäquate Beschäftigung** möglich sein, d.h. die Stelle muss derjenigen Qualifikation entsprechen, die durch die Ausbildung erlangt wurde. Stellen, auf denen Tätigkeiten verlangt werden, die eine höhere oder geringere Qualifikation erfordern, erfüllen diese Voraussetzung nicht.
- V. Maßgeblich für das Vorhandensein der unbefristeten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist der **Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**. Wird eine Stelle erst zu einem späteren Zeitpunkt frei, handelt es sich nicht um eine Weiterbeschäftigung im Sinne von § 16 a TVAöD – AT, selbst wenn der Auszubildende zunächst außerhalb von § 16 a TVAöD – AT befristet weiterbeschäftigt wird.
- VI. Der Weiterbeschäftigung dürfen **keine personenbedingten, verhaltensbedingten, betriebsbedingten** oder gesetzlichen **Gründe entgegenstehen**. Als personenbedingte Gründe kommen z.B. mangelnde persönliche Fähigkeiten (z.B. fehlende Teamfähigkeit, fehlende soziale Kompetenz) in Betracht. Zu den verhaltensbedingten Gründen gehören z.B. unentschuldigtes Fehlen, Störungen des Betriebsfriedens etc. Zwar müssen nicht dieselben Anforderungen erfüllt sein wie bei einer ordentlichen Kündigung, jedoch ist eine Einzelfallbetrachtung erforderlich, ob trotz vorangegangener verhaltensbedingter Störungen ein vertragsgerechtes Verhalten im anschließenden Arbeitsverhältnis zu erwarten ist oder nicht.  
Betriebsbedingte Gründe können organisatorische Maßnahmen wie z.B. die Verlagerung oder der Wegfall von Aufgaben sein. In der Regel fehlt es dann aber bereits am dienstlichen bzw. betrieblichen Bedarf für eine dauerhafte Weiterbeschäftigung.  
Gesetzliche Gründe, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, dürfte es im kirchlichen Bereich eher nicht geben.
- VII. Der Weiterbeschäftigungsanspruch von Auszubildenden nach § 16 a TVAöD – AT kann in Konkurrenz zur Weiterbeschäftigung von befristet Beschäftigten gemäß § 30 Abs. 2 Satz 2 KAO stehen. Danach sind mit Sachgrund befristete Beschäftigte bei der Vergabe von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. In diesem Fall hat die Übernahmeregelung nach § 16 a TVAöD – AT grundsätzlich Vorrang. Sind die Voraussetzungen des Anspruchs nach § 16 a TVAöD – AT erfüllt, so ist die Stelle ohne Ausschreibung an den/die ehemalige/n Auszubildende/n zu vergeben. Dies gilt erst recht in Fällen einer nur sachgrundlosen Befristung, da hier den Arbeitgeber nach § 30 Abs. 3 Satz 2 KAO lediglich eine Prüfpflicht hinsichtlich der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit trifft.
- VIII. Sind die Voraussetzungen des Weiterbeschäftigungsanspruchs erfüllt, wird zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von zwölf Monaten abgeschlossen (sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG).  
Im Anschluss an die Befristung erfolgt bei entsprechender Bewährung die unbefristete Übernahme. Der Bewährung können sowohl die gezeigten fachlichen Leistungen als auch die mangelnde persönliche Eignung entgegenstehen. Die Gründe, die einer Bewährung entgegenstehen, sind im Einzelfall zu

prüfen. Sie müssen in Anbetracht der gezeigten Gesamtleistung nennenswert ins Gewicht fallen. Für die Feststellung der fehlenden Bewährung ist eine Abmahnung nicht zwingend erforderlich. Der/Die Beschäftigte ist aber so rechtzeitig auf Leistungsmängel hinzuweisen, dass eine Verhaltensänderung noch möglich ist. Der Arbeitgeber darf die Leistungsmängel nicht bis kurz vor Ablauf der zwölfmonatigen Befristung einfach hinnehmen, sondern muss rechtzeitig darauf hinweisen. Den Arbeitgebern ist dabei anzuraten, dies schriftlich zu tun. Hinzuweisen ist noch auf § 16 Abs. 3 TVAöD – AT. Danach sind Auszubildende drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich darauf hinzuweisen, dass eine – befristete oder unbefristete – Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Ausbildung vom Arbeitgeber nicht vorgesehen ist. Dadurch soll den Auszubildenden ermöglicht werden, sich rechtzeitig um eine andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu bemühen.

### **C. Lernmittelzuschuss**

Neu eingeführt ab 1. März 2016 wurde ein Lernmittelzuschuss für Auszubildende in der Verwaltung gemäß § 11 Abs. 3 TVAöD – Besonderer Teil BBiG. Die Neuregelung gilt auch für Schüler und Schülerinnen in der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher / zur Erzieherin – PIA, nicht dagegen für Auszubildende in der Pflege und auch nicht für Anerkennungspraktikanten und Anerkennungspraktikantinnen.

Der Lernmittelzuschuss beträgt 50,00 Euro brutto pro Ausbildungsjahr. Er wird auch gewährt, wenn das Ausbildungsverhältnis unterjährig endet. Eine Zwölfteilung des Lernmittelzuschusses findet nicht statt. In den Fällen der Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses (z.B. bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung) wird für den Verlängerungszeitraum kein weiterer Lernmittelzuschuss gezahlt.

Es handelt sich um einen pauschalen Zuschuss, dessen Verwendung die Auszubildenden nicht nachzuweisen haben.

Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen. Er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

Bei dem Lernmittelzuschuss handelt es sich um steuer- und beitragspflichtiges (nicht zusatzversorgungspflichtiges) Arbeitsentgelt, das über die ZGASSt ausgezahlt werden muss.

### **D. Unterkunft- und Verpflegungskosten bei Berufsschulblockunterricht**

Verwaltungsauszubildenden sind ab 1. März 2016 für den Besuch einer regulären auswärtigen Berufsschule mit Blockunterricht die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand zu erstatten, § 10 Abs. 3 TVAöD – Besonderer Teil BBiG.

Die Regelung gilt nicht für Auszubildende in der Pflege und auch nicht für Personen im Anerkennungspraktikum oder in der PIA-Ausbildung.

„Reguläre auswärtige Berufsschule“ bedeutet, dass für den Ausbildungsgang eine Berufsschule zuständig ist, die außerhalb der politischen Gemeinde liegt, in welcher sich die Ausbildungsstätte befindet.

Sofern keine unentgeltliche Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung steht, werden die nachgewiesenen notwendigen Übernachtungskosten erstattet. „Notwendig“ bedeutet dabei, dass die tägliche Heimkehr nicht möglich oder nicht zumutbar ist (dies kann ca. ab einer täglichen Fahrtzeit von mehr als drei Stunden hin und zurück bejaht werden).

Für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort wird zudem ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. Sollte der Verpflegungszuschuss für einen längeren Zeitraum als drei Monate gewährt werden, ist er ab dem vierten Monat nach § 9 Abs. 4 a Satz 6 EStG steuer- und sozialversicherungspflichtig über die ZGASSt auszuführen. Nach einer Unterbrechung von vier Wochen ist erneut Steuerfreiheit möglich.

Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme im Blockunterricht werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand entsprechend erstattet.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann  
Oberkirchenrat