

**Tarifvertrag
für die Auszubildenden
der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover
(TV-A AWO Region Hannover)
vom 6. März 2020**

zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Sitz Berlin,
– vertreten durch den Vorstand –

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden beim Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V. die für den Beruf der staatlich anerkannten Bürokauffrau bzw. des Bürokaufmanns nach den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ausgebildet werden.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Beabsichtigt der Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e. V. Auszubildende in anderen Berufen auszubilden, werden die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen über eine Anpassung dieses Tarifvertrages aufnehmen.

- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Pflege oder Pflegehilfe sowie für Schülerinnen/Schüler für den Beruf der Logopäd*innen, Audiometrist*innen oder Orthopetist*innen,
- b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder vergleichbaren Zwecken dienenden Einrichtungen ausgebildet werden,
- d) Teilnehmende in Projekten der außerbetrieblichen Ausbildung gemäß § 76 SGB III oder ersetzende Regelungen.

§ 2

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthält über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,

- f) Dauer desurlaubes,
 - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
 - h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die für das Ausbildungsverhältnis einschlägigen Betriebsvereinbarungen.
- (2) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

§ 3

Probezeit, Kündigung

¹Die Probezeit beträgt für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz drei Monate. ²Während dieser Ausbildungszeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden und vom Ausbildenden ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchung

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes bzw. einer Amts- oder Betriebsärztin nachzuweisen. ²Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) ¹Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeit

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren, wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Auszubildenden ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

§ 6

Personalakten

- (1) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen.
- (2) Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (3) ¹Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. ²Die Bekanntgabe ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 7

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach

den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Bestimmungen über die Arbeitszeit des TV AWO Region Hannover vom 1. Oktober 2008 und des TV Beschäftigungssicherung AWO Region Hannover vom 1. Oktober 2008 in ihren jeweiligen Fassungen.

- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildung zu geben.
- (3) ¹An Tagen, an denen Auszubildende erstmals in der Woche zu einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. ²Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ³Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (4) Auszubildende dürfen an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (5) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.
²§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 8

Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

ab dem **[Inkrafttreten des Tarifvertrages]**

im ersten Ausbildungsjahr	1.018,26 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.068,20 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.114,02 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.177,59 Euro.

- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

§ 9

Urlaub

- (1) ¹Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 8). ²Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen des TV AWO Hannover vom 1. Oktober 2008 in seiner jeweiligen Fassung zur Anwendung.
- (2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind zu nutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 100 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. ³Die nachgewiesenen, notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu € 30,00 pro Übernachtung erstattungsfähig. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Fei-

ertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstehenden Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

- (3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.
- (4) Bei Versetzungen oder Abordnungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 11

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) ¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden. ²Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Ausbildenden, spätestens mit Ende des Ausbildungsverhältnisses, unaufgefordert herauszugeben.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12

Entgelt im Krankheitsfalle

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge von 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 das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld oder dem Bruttoverletztengeld und den sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgeltes, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 13

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) ¹Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. ²Bei der 6-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Arbeitstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigung des Auszubildenden maßgeblichen Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 14

Vermögenswirksame Leistungen

¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von € 6,65€ monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 15

Jahressonderzahlung

- (1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8). ³Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Anspruches nach Satz 2.
- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), auf Zahlung des Entgeltes während des Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Absatz 1) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen eines Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 2 oder § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Erziehungszeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 16

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung

verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, soll er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
 - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
 - b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 17

Zeugnis

¹Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 18
Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 19
Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum [***1. des auf Abschluss des Unterschriftenverfahrens folgenden Kalendermonats***] in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2021 schriftlich gekündigt werden.
²Davon abweichend ist § 8 mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 28. Februar 2021, kündbar.

Berlin/Hannover, 30.03.2020

Hannover, den 9.4.2020

Für den Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.

Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Rifat Fersahoglu-Weber
Vorsitzender

Detlef Ahting
Landesbezirksleiter

Gero Kettler
Geschäftsführer

David Matrai
Landesbezirksfachbereichsleiter

Ralf Krüger
Verhandlungsführung

Sylvia Milsch
Verhandlungsführung