

4. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 30. November 2020

Zwischen

1. Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,
2. Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes im Bereich des Landesverbandes Niedersachsen GbR,
3. Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e. V.

einerseits,

und

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

andererseits,

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Die Pflege ist eine gesellschaftlich wertvolle und unerlässliche Aufgabe, deren Bedeutung unter den sich vollziehenden demografischen Entwicklungen zunimmt. Zunehmend stehen Politik und Anbieter von Pflegeleistungen dabei vor der Herausforderung, in ausreichender Zahl Fachkräftenachwuchs für den Pflegeberuf gewinnen zu können.

Die Unterzeichnenden dieser Vereinbarung eint der Wille, mit guten Ausbildungsbedingungen zur Wahrung der Pflegequalität beizutragen und mit einer hohen Ausbildungsqualität einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Eine nachhaltige und gute Ausbildung drückt sich unter anderem aus in einer regelmäßigen und qualifizierten Praxisanleitung, in planbaren und verbindlichen Ausbildungszeiten ohne Überstunden als Regelfall sowie betrieblichen Tätigkeiten, die dem Ausbildungszweck dienen.

Zu einer attraktiven Ausbildung gehören auch angemessene Ausbildungsentgelte.

Mit diesem Ausbildungstarifvertrag wollen die unterzeichnenden Parteien einen Beitrag zu flächendeckenden tariflichen und gerechten Ausbildungsvergütungen in der niedersächsischen Altenpflege leisten. Die Vertragsparteien richten in diesem Zusammenhang die Erwartung an die Politik und Kostenträger, diesen Prozess aktiv zu unterstützen und die volle Refinanzierung der Ausbildungskosten zu gewährleisten.

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann sowie für Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege.

Er gilt nicht für Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfe und zur Pflege- oder Sozialassistenten.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Land Niedersachsen.

(3) Tarifvertragliche oder einzelvertragliche Regelungen zu anderen Inhalten bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

§ 2 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt, soweit nicht bei beruflicher Weiterbildung Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, auf Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch oder auf Übergangsgeld nach den für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geltenden Vorschriften bestehen,

ab dem 1. Januar 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro.

und ab dem 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro

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

(3) Für die Auszubildenden günstigere Regelungen bleiben unberührt.

(4) Das Ausbildungsentgelt nach Absatz 1 ist berechnet für eine durchschnittliche 39-Stundenwoche. Sollte im ausbildenden Betrieb eine andere betriebsübliche Wochenstundenzahl für Auszubildende gelten, so verändert sich das Ausbildungsentgelt entsprechend. Die Sätze 1 und 2 gelten nur für die Berechnung des Ausbildungsentgeltes. § 3 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien werden sich jeweils unmittelbar nach einer Tarifeinigung über die Erhöhung der Ausbildungsentgelte im Bereich des TVAöD verständigen, um eine möglichst inhalts- und zeitgleiche Umsetzung zu vereinbaren.

§ 3

Wöchentliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

§ 4

Erholungsurlaub

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes. Ist oder wird zukünftig für Beschäftigte des Ausbildenden ein höherer Urlaubsanspruch vereinbart, gilt dieser auch für die Auszubildenden. Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zur Anwendung.
- (2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.
- (3) Für die Auszubildenden günstigere Regelungen bleiben unberührt.

§ 5

Jahressonderzahlung

- (1) Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt 90% des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 2).
- (2) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 2), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 4) oder im Krankheitsfall nach den beim Ausbildenden für sie geltenden Regelungen haben. Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt 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) Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die 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.
- (5) § 5 mit Ausnahme von Absatz 4 gilt nicht für Auszubildende, für die ohne Geltung dieses Tarifvertrags ein Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe eines höheren Prozentsatzes vom Ausbildungsentgelt bestünde.

§ 6

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

Auszubildenden 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; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage. Der Freistellungsanspruch nach Satz 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. Haben die Auszubildenden auf einer anderen Rechtsgrundlage Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung zum Zweck der Prüfungsvorbereitung, wird dieser auf den Anspruch nach Satz 1 angerechnet.

§ 7

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel, Lernmittelzuschuss

- (1) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Ausbildenden tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stel-

len, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind. In jedem Ausbildungsjahr erhalten die Auszubildenden einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto; Satz 1 bleibt unberührt. 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

§ 8

Ausschlussfrist

Ansprüche auf Leistungen dieses Tarifvertrags verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 9

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2022 schriftlich gekündigt werden. Die Kündigung durch und gegen einzelne Vertragsparteien ist möglich. Sie hat keine Wirkung für und gegen die anderen Vertragsparteien. Der Tarifvertrag wirkt nach.

Berlin,

Rifat Fersahoglu-Weber
Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Hannover,

Birgit Eckhardt
Paritätischer Wohlfahrtsverband
Niedersachsen e. V.

Hannover,

für die
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Detlef Ahting
Landesbezirksleiter

Aysun Tutkunkardes
Verhandlungsführerin

Berlin,

Gero Kettler
Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Hannover,

Dr. Ralf Selbach
Landestarifgemeinschaft des Deutschen
Roten Kreuzes im Bereich des Landesverbandes
Niedersachsen GbR

David Matrai
Landesbezirksfachbereichsleiter