

3. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 1. November 2018

Zwischen

1. Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,
2. Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen e.V.,
3. Landestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes im Bereich des Landesverbandes Niedersachsen GbR,
4. 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 Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages ist weiterhin gemeinsames Ziel aller Vertragsparteien. Angestrebt wird auch, den Inhalt dieses Tarifvertrags zu einer branchenweiten allgemeinverbindlichen Regelung weiterzuentwickeln, um gemeinsame Standards in der Pflegeausbildung zu unterstützen und einen Wettbewerb zu Lasten der Nachwuchssicherung zu vermeiden. 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 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege.
Er gilt nicht für Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfe und zur Pflegeassistenz.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt räumlich für das Land Niedersachsen.
- (3) Dieser Tarifvertrag regelt die Ausbildungsentgelte, den Erholungsurlaub, die wöchentliche Ausbildungszeit sowie die Jahressonderzahlung. 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,

rückwirkend ab dem 1. August 2018

im ersten Ausbildungsjahr	1.090,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.152,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.253,38 Euro

und ab dem 1. März 2019

im ersten Ausbildungsjahr	1.140,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.202,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.303,38 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.

§ 2a Einmalzahlung

- (1) Auszubildende, die sich am 1. September 2018 im zweiten oder einem höheren Ausbildungsjahr befanden, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 100,00 Euro.

- (2) Die Einmalzahlung wird mit der nächsten individuellen Entgeltabrechnung des Auszubildenden nach Abschluss des Tarifvertrages gezahlt; sofern bis zum Ende des Ausbildungsverhältnisses keine Entgeltabrechnung erfolgt, mit dem Ausscheiden.

§ 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 im Jahr 2018 70% und ab dem Jahr 2019 80% des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 2).

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 1:

Die Tarifparteien werden 2020 Verhandlungen mit dem Ziel einer Übernahme des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung entsprechend TV-AöD (derzeit 90%) aufnehmen.

- (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

Ausschlussfrist

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

§ 7

In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. November 2018 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2020 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.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2:

Die Tarifparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass eine Erhöhung der Ausbildungsentgelte analog der Erhöhung im TV-AöD erfolgen soll, voraussichtlich zum 1. September 2020 und zwar ungeachtet einer zu erwartenden, darüber hinausgehenden Verhandlungsdauer zum TV-AöD oder zu diesem Tarifvertrag.

Berlin/Hannover,

Rifat Fersahoglu-Weber
Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Berlin/Hannover,

Gero Kettler
Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Hannover,

Rüdiger Becker
Diakonischer Dienstgeberverband
Niedersachsen e.V.

Hannover,

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

Hannover,

Birgit Eckhardt
Paritätischer Wohlfahrtsverband
Niedersachsen e.V.

Hannover,

für die
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Detlef Ahting, Landesbezirksleiter
Niedersachsen-Bremen

Hannover,

Joachim Lüddecke, Landesbezirksfach-
bereichsleiter
Niedersachsen-Bremen

Hannover, 20.12.18

Aysun Tutkunkardes, Verhandlungsführerin