

**Tarifvertrag für die Auszubildenden
der Arbeiterwohlfahrt in Sachsen**

gültig ab 21. August 2023

zwischen

dem Arbeitgeberverband Deutschland e. V.

- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchungen
- § 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung
- § 6 Personalakten
- § 7 Wöchentliche Ausbildungszeit
- § 8 Arbeitsversäumnis
- § 9 Ausbildungsentgelt
- § 10 Zuschläge
- § 11 Urlaub
- § 12 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
- § 13 Vermögenswirksame Leistungen
- § 14 Zuwendung
- § 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 16 Übernahme von Auszubildenden
- § 17 Ausschlussfrist
- § 18 Inkrafttreten, Laufzeit

§ 1 Geltungsbereich

(1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende, die Mitglied im Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt Sachsen e.V. sind und deren Auszubildende, wenn diese Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind und

- zur Pflegefachkraft entsprechend Pflegeberufegesetz (PflBG) in Verbindung mit der Ausbildung- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPRV),
- zum/r staatlich geprüften Krankenpflegehelfer/-in entspr. Sächs. Berufsfachschulordnung
- in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf mit einer regelmäßigen Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren

ausgebildet werden.

²Ausbildender im Sinne des Tarifvertrages ist, wer andere Personen mittels Ausbildungsvertrag und gegen Ausbildungsentgelt zur Ausbildung einstellt.

(2) Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Auszubildender umfasst stets Auszubildende jeglichen Geschlechts.

(3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Praktikantinnen/Praktikanten, Volontärinnen/Volontäre und BA-Studierende
- b) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die auf Grund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden
- c) Teilnehmende in Projekten der außerbetrieblichen Ausbildung gemäß § 241 SGB III
- d) Umschüler/Umschülerinnen, deren Finanzierung durch Leistungen eines anderen Leistungsträgers (Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, etc.) finanziert wird.

(4) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, in dem die Bezeichnung des Ausbildungsberufes enthalten ist.

(2) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Ausbildung für Pflegeberufe.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

§ 3 Probezeit, Kündigung

¹Die Probezeit beträgt für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz vier Monate und bei der Ausbildung nach Pflegeberufegesetz (PflBG) sechs Monate. ²Während der Ausbildungszeit nach Satz 1 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 Arztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung und des Zeugnisses trägt der Auszubildende.
- (2) ¹Der Auszubildende 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 handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeit

- (1) Der Auszubildende hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.
- (3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.
- (4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.
- (5) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende 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) Die Schadenshaftung der Auszubildenden beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

§ 6 Personalakten

- (1) ¹Der Auszubildende hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. ²Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. ³Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. ⁴Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. ⁵Der Auszubildende kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. ⁶Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen. ⁷Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

- (2) ¹Der Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ²Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (3) ¹Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7 Wöchentliche Ausbildungszeit

- (1) ¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. ²Für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Ausbildungstag fällt, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um 1/5 der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
- (2) Auszubildende dürfen im Rahmen der jeweils für sie geltenden gesetzlichen Bestimmungen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung herangezogen werden.

§ 8 Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Auszubildende grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Arbeit fernbleiben. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. ³Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.
- (3) ¹Der Auszubildende ist verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit, deren Beginn und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. ³In besonderen Einzelfällen ist der Ausbildende berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Auszubildende verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung. ⁶Ist der Auszubildende seiner Verpflichtung nach Satz 1 nachgekommen, ersetzt auch eine bestehende elektronische Zugriffsmöglichkeit (eAUB) des Ausbildenden die ärztliche Bescheinigung.
- (4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen der Unfallversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Ausbildungsverhältnisses hinaus, gezahlt.
- (5) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 9 Ausbildungsentgelt

(1) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

im ersten Ausbildungsjahr	1.040,69 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.102,07 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.203,38 €

²Dies entspricht folgenden Stundensätzen:

im ersten Ausbildungsjahr	5,98 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	6,34 €,
im dritten Ausbildungsjahr	6,92 €.

(2) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende zur Pflegefachkraft entsprechend PflBG i.V.m. PflAPRV, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen,

ab 01.09.2023

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

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.340,69 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.402,07 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.503,38 €.

²Dies entspricht folgenden Stundensätzen:

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	6,85 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	7,20 €,
im dritten Ausbildungsjahr	7,78 €,

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	7,71 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	8,06 €,
im dritten Ausbildungsjahr	8,64 €.

³Auszubildende zum/r staatlich geprüften Krankenpflegehelfer/-in entspr. Sächs. Berufsfachschulordnung erhalten im ersten und zweiten Ausbildungsjahr das jeweilige Ausbildungsentgelt nach Satz 1.

(3) ¹Für Auszubildende im kaufmännischen Bereich, die unter den Geltungsbereich nach § 1 fallen, beträgt das Ausbildungsentgelt

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 €,

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.218,26 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.268,20 €,
im dritten Ausbildungsjahr	1.314,02 €.

²Dies entspricht folgenden Stundensätzen:

ab 01.09.2023

im ersten Ausbildungsjahr	6,14 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	6,43 €,
im dritten Ausbildungsjahr	6,69 €.

ab 01.03.2024

im ersten Ausbildungsjahr	7,00 €,
im zweiten Ausbildungsjahr	7,29 €,
im dritten Ausbildungsjahr	7,56 €.

Protokollerklärung zu § 9:

Ab dem 1. September 2023 richten sich die Ausbildungsvergütungen dynamisch nach dem jeweiligen Stand entsprechend § 8 TVAöD-Pflege bzw. TVAöD-BBiG.

§ 10 Zuschläge

- (1) ¹Der Auszubildende erhält neben seinem Entgelt (§ 9) Zeitzuschläge. Sie betragen je Stunde
- a) für Arbeit an Sonntagen 25 v.H.,
 - b) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag ohne Freizeitausgleich 135 v.H., bei Freizeitausgleich 35 v.H.,
 - c) für Nachtarbeit 2,50€.

²Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. ³Eine angebrochene Stunde wird als volle Stunde gerechnet, wenn sie eine halbe Stunde übersteigt. ⁴Im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. ⁵Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 6 zusammengerechnet.

⁶Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

- (2) ¹Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. a) und b) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt.

§ 11 Urlaub

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 27 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 9).
- (2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

- (3) An dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr wird jeweils ganztägig Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Ausbildungsentgeltes (§ 9) erteilt.

§ 12 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 unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur beruflichen Ausbildung zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind, soweit die Kosten hierfür nicht von Dritten übernommen werden.

§ 13 Vermögenswirksame Leistungen

¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung erhält der Auszubildende 6,65 Euro je Monat, für den er Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs gegen den Ausbildenden hat. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Auszubildende die erforderlichen Angaben mitteilt. ³Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 14 Zuwendung

- (1) ¹Auszubildende, die am 1. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen und nicht bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheiden, haben Anspruch auf eine Zuwendung. ²Diese beträgt 61,60 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 9). 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.

⁴Dem Anspruch auf Ausbildungsentgelt steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

- (2) Die Zuwendung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.
- (3) 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 Zuwendung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Zuwendung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 15 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 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) 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.

§ 16 Übernahme von Auszubildenden

- (1) ¹Auszubildende, die ihr Ausbildungsverhältnis mit einer durchschnittlichen Gesamtnote „befriedigend“, „gut“ oder „sehr gut“ abgeschlossen haben, werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte, wirtschaftliche oder gesetzliche Gründe entgegenstehen und zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung im Unternehmen des Ausbildenden der entsprechende Bedarf besteht. ²Die Gründe nach Satz 1 sind mit dem Betriebsrat zu erörtern und unterliegen insbesondere bei betriebsbedingten und wirtschaftlichen Gründen der Mitbestimmung nach § 102 Absatz 1 bis 3 BetrVG.
- (2) ¹Auszubildende, die ihr Ausbildungsverhältnis bestanden haben und von der Regelung des Absatzes 1. nicht erfasst sind, werden nachdem sämtliche Auszubildenden, die von der Regelung des Absatzes 1. erfasst sind, in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen,
 - a) - sofern zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung der betriebliche und dienstliche Bedarf vorliegt und
 - b) - eine freie und besetzbare Stelle bzw. ein freier und zu besetzender Arbeitsplatz vorliegt, die/der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ermöglicht.

²Bei einer Auswahlentscheidung der hierdurch zu besetzenden Stellen ist die Gesamtnote der/des Auszubildenden maßgeblich. ³Hierbei genießt die/der Auszubildende mit einer besseren Gesamtnote den Vorrang.

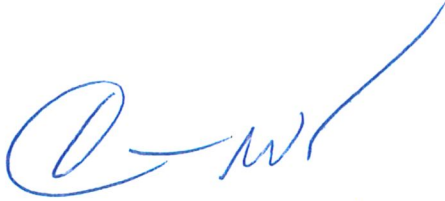
⁴Eine Warteliste für freiwerdende Stellen wird nicht geführt.
- (3) Auszubildende, denen weder nach Absatz 1. noch nach Absatz 2. eine freie und besetzbare Stelle bzw. ein freier und zu besetzender Arbeitsplatz angeboten werden kann, werden nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

§ 17 Ausschlussfrist

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

§ 18 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 21. August 2023 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2024 schriftlich gekündigt werden.



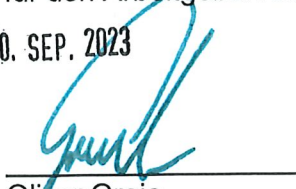
Rifat Fersahoglu *W. Kettler*
Vorsitzender



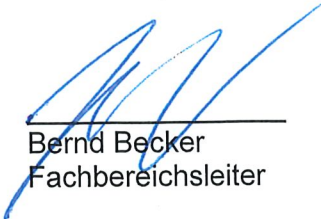
Gero Kettler
Geschäftsführer

für den Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

30. SEP. 2023



Oliver Greie
Landesbezirksleiter



Bernd Becker
Fachbereichsleiter



Thomas Mühlberg
Gewerkschaftssekretär

für die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)