

# **Tarifvertrag für die Auszubildenden bei der Wohlfahrt im Land Brandenburg**

vom 30. September 2022

(TV-Azubi-Wohlfahrt-BB)

gültig ab 1. Oktober 2022

Zwischen

**Arbeitgeberverband Wohlfahrt in Brandenburg e.V.**  
vertreten durch den Vorstand

und der

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),**  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg

andererseits wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

## Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden
§ 3	Probezeit
§ 4	Ärztlichen Untersuchungen
§ 5	Schweigepflicht, Nebentätigkeiten
§ 6	Personalakten
§ 7	Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
§ 8	Ausbildungsentgelt
§ 8a	Sonstige Entgeltregelungen
§ 9	Urlaub
§ 10	Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
§ 11	Entgelt im Krankheitsfall
§ 11a	Entgeltfortzahlung in anderen Fällen
§ 12	Vermögenswirksame Leistungen
§ 13	Jahressonderzahlungen
§ 14	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
§ 15	Abschlussprämie
§ 16	Zeugnis
§ 17	Ausschlussfristen
§ 18	In-Kraft-Treten, Laufzeit

## **§ 1 Geltungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt gemäß § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) unmittelbar für

- a. Personen, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden (Auszubildende),
- b. Schülerinnen/Schüler, die in der Gesundheits- und Krankenpflege und die in der Altenpflege ausgebildet werden (Auszubildende),

die jeweils Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaft sind und in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband Wohlfahrt in Brandenburg e.V. ist. <sup>2</sup>Der Entgelttarifvertrag gilt räumlich für das Land Brandenburg.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a. Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
- b. Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen und Volontäre und für Studenten, die praktische Studienzeiten absolvieren bzw. Studenten der Berufsakademien,
- c. Beschäftigte, die mit dem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen und entsprechend § 12 Manteltarifvertrag eine Qualifizierung oder Weiterbildung absolvieren.

(3) 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, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs 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 Ausbildungsentgelts,
- f. Dauer des Urlaubs,
- g. Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h. die Geltung des Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarungen.

- (2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### **§ 3 Probezeit**

- (1) Die Probezeit beträgt für Auszubildende gemäß § 1 Abs. 1 Buchstabe a vier Monate, ansonsten 6 Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### **§ 4 Ärztliche Untersuchungen**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist ergänzend § 32 Abs. 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) <sup>1</sup>Der 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. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die 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, Nebentätigkeiten**

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der 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) <sup>1</sup>Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## § 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, ab 1. Juli 2023 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Im Übrigen gelten die maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit nach §§ 13 und 14 des Tarifvertrages der Tarifgemeinschaft der AWO Brandenburg.
- (2) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks unter Beachtung der Regelungen nach Abs. 1 auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.
- (3) <sup>1</sup>Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. <sup>2</sup>Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (4) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.
- (5) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

## § 8 Ausbildungsentgelt

- (1) <sup>1</sup>Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Altenpflege:

ab 01. Oktober 2022	
im ersten Ausbildungsjahr	1.160,00 EUR,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.240,00 EUR,
im dritten Ausbildungsjahr	1.320,00 EUR,
im vierten Ausbildungsjahr	1.320,00 EUR.

ab 01. März 2023	
im ersten Ausbildungsjahr	1.220,00 EUR,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.300,00 EUR,
im dritten Ausbildungsjahr	1.380,00 EUR,
im vierten Ausbildungsjahr	1.380,00 EUR.

(2) <sup>1</sup>Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende nach dem BBiG:

ab 01. Oktober 2022	
im ersten Ausbildungsjahr	900,00 EUR,
im zweiten Ausbildungsjahr	920,00 EUR,
im dritten Ausbildungsjahr	950,00 EUR,
im vierten Ausbildungsjahr	950,00 EUR.

ab 01. März 2023	
im ersten Ausbildungsjahr	1.020,00 EUR,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.070,00 EUR,
im dritten Ausbildungsjahr	1.120,00 EUR,
im vierten Ausbildungsjahr	1.270,00 EUR.

Die Regelungen zum Ausbildungsentgelt im vierten Ausbildungsjahr gelten nur für Ausbildungsgänge, die regulär mindestens 3,5 Ausbildungsjahre betragen.

(3) Die Berechnung und Auszahlung des Ausbildungsentgeltes bestimmt sich nach den Regelungen des § 23 des Manteltarifvertrages (MTV).

## **§ 8a Sonstige Entgeltregelungen**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die Beschäftigten 50 v.H. der Zulagenbeträge gemäß § 15 Abs. 3 und 4 des Manteltarifvertrages (MTV). <sup>2</sup>Der Nachzuschlag beträgt je Nachtstunde von 21 Uhr bis 6 Uhr 25% des Stundenentgeltes.
- (2) <sup>1</sup>Falls im Rahmen des Ausbildungsvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) festzulegen.
- (3) Für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen sinngemäß.

## **§ 9 Urlaub**

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 30 Tage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgelts (§ 8).
- (2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 10 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

- (1) Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Auszubildenden tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.
- (2) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

## **§ 11 Entgelt im Krankheitsfall**

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge 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 des Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

## **§ 11a Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt drei Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können.
- (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 Beschäftigten des Auszubildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## § 12 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 6,65 € monatlich. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, indem dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.
- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

## § 13 Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 1. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 61,6 v.H., ab dem Jahr 2023 65,0 v.H., ab dem Jahr 2025 70 v.H. des den Auszubildenden in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten Ausbildungsentgelts und der Nachdienstentschädigung. <sup>3</sup>Bei Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums nach Satz 2 der erste volle Kalendermonat.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung von ihrem Auszubildenden 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.

## § 14 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. <sup>3</sup>Der Antrag nach Satz 2 muss unverzüglich nach Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung schriftlich beim Ausbildenden gestellt werden.
- (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 in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - b) von 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.

## § 15 Abschlussprämie

- (1) <sup>1</sup>Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses innerhalb der regulären Ausbildungszeit, aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung, erhalten Auszubildende eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 100 € bei Abschluss mit der Note 1 bis Note 1,49 und in Höhe von 50 € bei Abschluss mit der Note 1,5 bis Note 2,49. <sup>2</sup>Die Abschlussprämie ist zum Ende des Folgemonats nach Bestehen der Abschlussprüfung fällig. <sup>3</sup>Die Abschlussprämie wird erstmals für die im Jahr 2018 erfolgreich abgeschlossenen Abschlussprüfungen gezahlt.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Auszubildende, die ihre Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließen.

## § 16 Zeugnis

<sup>1</sup>Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch

Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## **§ 17 Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

## § 18 In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, frühestens mit Wirkung zum 31. Juli 2023 schriftlich gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass bei einer Kündigung des Tarifvertrages zu einem Zeitpunkt zwischen dem 31. Juli 2023 und dem 29. Februar 2024 spätestens am 1. des jeweils folgenden Monats Tarifverhandlungen aufgenommen und in diesem Rahmen Tarifforderungen nur für den Zeitraum ab dem 1. März 2024 erhoben werden.

Wildau / Berlin, den 30. September 2022

**für den Arbeitgeberverband Wohlfahrt in Brandenburg e.V.**

 

.....  
Vorstand

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

  
.....  
Landesbezirksleiter\*in

  
.....  
Landesbezirksfachbereichsleiter\*in

  
.....  
Verhandlungsführer\*in