

**3. Tarifvertrag
über die Ausbildungsbedingungen
in der Altenpflege Bremen
vom 23. August 2018**

Zwischen

der Tarifgemeinschaft Pflege,
vertreten durch den Vorstand

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 bremischen 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 Bremen.

(3) Dieser Tarifvertrag regelt ausschließlich die in den folgenden Paragraphen bestimmten Inhalte. 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. März 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.

§ 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 Mobilitäts- und Lernmittelzulage

Auszubildende erhalten ab dem 1. November 2018 als pauschale Beteiligung des Ausbildenden an Fahrt- und Lernmittelkosten eine monatliche Zulage. Die Mobilitäts- und Lernmittelzulage beträgt 25,00 Euro. Der Anspruch entfällt für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 2), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 5) oder nach den für Auszubildende beim Ausbildenden geltenden Regelungen für die Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Zulage wird bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht berücksichtigt; für eine beim Ausbildenden bestehende zusätzliche betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gilt dies nur, soweit nach den beim Ausbildenden geltenden Regelungen zulässig.

Niederschriftserklärung zu § 4 Satz 3:

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

§ 5 Erholungsurlaub

- (1) Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29, ab dem Urlaubsjahr 2019 30 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes. 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.

§ 6 Freistellung zur Prüfungsvorbereitung

- (1) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt (§ 2) 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.

- (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.

§ 7 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. Im 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 in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis, hat er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.
- (4) Nach einer Probezeit von sechs Monaten 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.

§ 8 Verhandlungsverpflichtungen

Die Tarifvertragsparteien werden sich gemeinsam für eine gesetzliche Refinanzierung einer Jahressonderzahlung für Schülerinnen und Schüler in der Altenpflege einsetzen und nach deren Sicherstellung unverzüglich Verhandlungen über die Einführung einer Jahressonderzahlung aufnehmen. Ebenso werden die Tarifvertragsparteien zur Übernahme der Zuschlagsregelungen im Sinne von § 3 Tarifvertrag Pflege in Bremen (TV PflIB) in diesen Tarifvertrag verhandeln.

§ 9 Ausschlussfrist

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

§ 10 In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung ab dem 1. September 2018 in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2019 schriftlich gekündigt werden. Der Tarifvertrag wirkt nach.