

Zwischen dem

PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT e. V.
Bergstraße 11
99192 Nesse-Apfelstädt
OT Neudietendorf

vertreten durch den Vorstandsvorsitzenden Herrn Holger Richter

und der

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstraße 51
80992 München

vertreten durch den Bundesvorsitzenden Herrn Raymund Kandler

wird nachfolgender

AUSBILDUNGSTARIFVERTRAG

vom 31. Januar 2016, letztmalig geändert am 27. April 2018 geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausbildungsvertrag, Personalakte
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchung
- § 5 Schweigepflicht, Betriebsgeheimnisse, Rückgabepflicht
- § 6 Belohnungen und Geschenke
- § 7 Nebentätigkeiten
- § 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit
- § 9 Arbeitsunfähigkeit
- § 10 Freistellung und Entgeltfortzahlung
- § 11 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- § 12 Ausbildungsentgelt
- § 13 Freiwillige Leistungen des Ausbildenden
- § 14 Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 15 Urlaub
- § 16 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- § 17 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel
- § 18 Zeugnis
- § 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
- § 20 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit
- § 21 Übergangsregelung

- § 22 Schlichtung von Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien
- § 23 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Ausbildungsverhältnis
- § 24 Inkrafttreten und Laufzeit
- Anlage - Ausbildungsentgelte

§ 1 Geltungsbereich

(1) Der Tarifvertrag gilt

- a) Räumlich: für den Freistaat Thüringen
- b) Persönlich: für Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden, für SchülerInnen in der Ausbildung zum/zur AltenpflegerIn, AltenpflegehelferIn sowie zum Notfallsanitäter, die bei Vollmitgliedern des PARITÄTischen Arbeitgeberverbandes PATT e. V. in einem Ausbildungsverhältnis stehen.

Alle werden im Folgenden Auszubildende genannt, soweit sie nicht gesondert aufgeführt werden.

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

§ 2 Ausbildungsvertrag, Personalakte

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über:

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Ausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) die der Ausbildung zugrunde liegenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung,
- d) bei Anwendung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- e) Dauer der regelmäßigen täglichen* oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- f) Dauer der Probezeit,
- g) Zahlung und Höhe des monatlichen Ausbildungsentgeltes,
- h) Dauer des Urlaubs,
- i) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

j) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf Betriebsvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

**bei Anwendung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG):* ist die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit nach § 11 Absatz 1 Nr. 4 BBiG anzugeben.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

(3) Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit persönlicher Daten geführt. Der/die Auszubildende hat ein Recht auf Einsicht in seine/ihre vollständige Personalakte. Einem/einer schriftlich Bevollmächtigten des/der Auszubildenden wird Akteneinsicht gewährt. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.

Der/die Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art vor deren Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine/ihre Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

Beurteilungen sind dem/der Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 3 Probezeit

Die Probezeit beträgt bei Ausbildungsverhältnissen, die sich nach dem Altenpflegegesetz (AltPflG) richten, sechs Monate, die sich nach dem Thüringer Pflegehelfer-gesetz (ThürPflHG) und nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) richten, drei Monate und für Ausbildungsverhältnisse nach dem Notfallsanitättergesetz (NotSanG), vier Monate.

§ 4 Ärztliche Untersuchung

(1) Der/die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner/ihrer Einstellung seine/ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines/einer vom Ausbildenden bestimmten Arzt/Ärztin nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) Der/die Auszubildende kann bei begründeter Veranlassung verpflichtet werden, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er/sie in der Lage ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.

- (4) Weitere gesetzliche Vorgaben, die eine Pflicht zur Untersuchung vorsehen (etwa nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, Infektionsschutzgesetz, Gefahrstoffverordnung usw.) sind zu beachten.
- (5) Die Kosten der Untersuchung trägt der Auszubildende.

§ 5 Schweigepflicht, Betriebsgeheimnisse, Rückgabepflicht

- (1) Der/die Auszubildende ist zur Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere auch über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihm/ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch über die Ausbildungsdauer hinaus, verpflichtet. Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften wird der/die Auszubildende belehrt und gesondert verpflichtet.
- (2) Ohne Zustimmung des Ausbildenden darf der/die Auszubildende von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diese Regelungen gelten auch analog für Informationsverarbeitungssysteme.
- (3) Alle Gegenstände und Unterlagen aus dem Eigentum des Ausbildenden sind anlässlich der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses unaufgefordert und unverzüglich zurückzugeben.

§ 6 Belohnungen und Geschenke

- (1) Der/die Auszubildende darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine/ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Ausbildenden annehmen.
- (2) Werden dem/der Auszubildenden Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine/ihre Tätigkeit angeboten, so hat er/sie dies dem Ausbildenden unaufgefordert und unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Über die Annahme von Belohnungen und Geschenken von geringem Wert kann eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

§ 7 Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt hat der/die Auszubildende vor seiner/ihrer Aufnahme rechtzeitig schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Ausübung der Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen des/der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen. Die Untersagung einer Nebentätigkeit ist dem/der Auszubildenden unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

- (2) Der Widerruf bzw. die Untersagung einer Nebentätigkeit ist dem/der Auszubildenden unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (3) Für die Einhaltung gesetzlicher Arbeitszeitgrenzen (Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten etc.) hat der Ausbildende hinsichtlich dem Bestehen und dem Umfang von Nebentätigkeiten ein Auskunftsrecht und der/die Auszubildende eine entsprechende Mitteilungspflicht.

§ 8 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden und die tägliche Ausbildungszeit ausschließlich der Pausen 8 Stunden. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt. Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, sind die §§ 8 ff. JArbSchG zu beachten.

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zu Grunde zu legen.

- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist dem/der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (3) Der/die Auszubildende darf an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht zur Ausbildung herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) bzw. des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sind zu beachten.
- (4) Die Ausbildungszeit beginnt und endet am Ausbildungsplatz. Die Wegezeit zwischen Wohnung und Ausbildungsstätte gilt nicht als Ausbildungszeit.

Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird. Die Wegezeit zwischen Wohnung und Unterrichtsort gilt jedoch nicht als Ausbildungszeit.

An Tagen, an denen der/die Auszubildende am Berufsschulunterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit werden durch Betriebsvereinbarung und/oder Dienstpläne geregelt. Dabei müssen betriebliche Belange mit dem Anspruch des/der Auszubildenden auf geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichen Einklang gebracht werden.

- (5) Der/die Auszubildende ist am 24. und 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Ausbildung freizustellen, es sei denn betriebliche Verhältnisse

lassen dies nicht zu. Dem/der Auszubildenden ist dann ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von 3 Monaten zu gewähren. Gesetzliche Bestimmungen sind dabei zu beachten.

- (6) Eine über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. Hierbei sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.
- (7) Woche ist der Zeitraum von Montag 0:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.
Arbeit an Sonntagen/Feiertagen ist die Arbeit zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr.
Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr.

§ 9 Arbeitsunfähigkeit

- (1) Der/die Auszubildende ist verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der/die Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Kalendertag dem Ausbildenden vorzulegen. Der Ausbildende ist berechtigt, eine ärztliche Bescheinigung auch früher zu verlangen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die Auszubildende verpflichtet, dies sofort mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (3) Hält sich der/die Auszubildende bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er/sie verpflichtet, dem Ausbildenden die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Kehrt der/die arbeitsunfähig erkrankte Auszubildende in das Inland zurück, ist er/sie verpflichtet, dem Ausbildenden seine/ihre Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 10 Freistellung und Entgeltfortzahlung

Dem/der Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt nach der Anlage zu diesem Tarifvertrag fortzuzahlen für

- (1) die Zeit der Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- (2) insgesamt fünf Ausbildungstage, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. Der Freistellungsanspruch verkürzt sich um die Zeit, für der/die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der/die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

- (3) Der/die Auszubildende darf nur mit Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt.

Aus folgenden weiteren Anlässen wird der/die Auszubildende unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts gemäß der Anlage zu diesem Tarifvertrag von der Ausbildung freigestellt:

- | | |
|--|--|
| a) Entbindung der Ehefrau oder Lebensgefährtin: | 1 Ausbildungstag |
| b) Todesfälle von Eltern, Ehegatten/Ehegattinnen, Lebensgefährten/Lebensgefährtinnen, Kindern: | 2 Ausbildungstage |
| c) Umzug aus betrieblichen Gründen | 1 Ausbildungstag |
| d) Schwere Erkrankung: | |
| aa) eines/einer Angehörigen oder Lebensgefährten /Lebensgefährtin, soweit er/sie in demselben Haushalt lebt: | 1 Ausbildungstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: | bis zu 4 Ausbildungstagen im Kalenderjahr |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der/die Auszubildende deshalb die Betreuung seines/ihrer Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Betreuung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss. | bis zu 4 Ausbildungstagen im Kalenderjahr |
| <p>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der/die Arzt/Ärztin in den Fällen des Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit zur Anwesenheit des/der Auszubildenden zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Ausbildungstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.</p> | |
| e) Organisation der bedarfsgerechten Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit im Sinne des § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG): | bis zu 10 Ausbildungstage je pflegebedürftigem Angehörigen |
| f) in sonstigen dringenden Fällen mit Zustimmung des Ausbildenden: | bis zu 2 des Ausbildungstage |
| g) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anforderung der vertrags-schließenden Gewerkschaft eine Befreiung von der Ausbildung unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden. | |

- h) Zur Teilnahme an Tagungen und Sitzungen der Bundes-, Landes- oder Bezirksvorstände ist den gewählten Vertretern/Vertreterinnen der vertragschließenden Gewerkschaft auf Anforderung eine Befreiung von der Ausbildung unter Fortzahlung des Ausbildungsentgelts bis zu einer Höchstdauer von insgesamt 4 Ausbildungstagen im Kalenderjahr zu gewähren, soweit nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 11 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) Wird der/die Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit verhindert, seine/ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhält er/sie Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4.
- (2) Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Absatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Bei Auszubildenden, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.
- (3) Der/die Auszubildende erhält entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Krankenbezüge.
- (4) Wird der/die Auszubildende infolge derselben Krankheit nach Absatz 1 erneut arbeitsunfähig, hat er/sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Absatz 3 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn
- a) er/sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (5) Der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Absätzen 3 und 4 wird nicht dadurch berührt, dass der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das gleiche gilt, wenn der/die Auszubildende das Ausbildungsverhältnis aus einem vom Auszubildenden zu vertretenden Grund kündigt, der den/die Auszubildende zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

- (6) Endet das Ausbildungsverhältnis vor Ablauf der in den Absätzen 3 und 4 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Absatz 5 bezeichneten Gründen, so endet der Anspruch mit dem Ende des Ausbildungsverhältnisses.
- (7) In den Fällen des Absatzes 2 ist der/die Auszubildende verpflichtet, dem Ausbildenden den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm
- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch den Sozialleistungsträger nach Absatz 2 Satz 1 oder
 - b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme nach Absatz 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen.

§ 12 Ausbildungsentgelt

- (1) Die Höhe des monatlichen Ausbildungsentgeltes ist in der Anlage zu diesem Tarifvertrag festgelegt.

Zur Berechnung des Stundenentgeltes wird das nach der Anlage zu diesem Tarifvertrag festgelegte Ausbildungsentgelt durch die monatlichen Ausbildungsstunden in Höhe von 173,92 Stunden geteilt. Bei der Berechnung des Stundenentgeltes werden Einmalzahlungen nicht berücksichtigt.

- (2) Für die Vergütung der Ausbildung an Sonn- und Feiertagen, in der Nacht, für die über die nach § 8 Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung (§ 8 Absatz 6) gilt folgende Regelung, sofern sich aus den einschlägigen Ausbildungsgesetzen nichts anderes ergibt:

Der/die Auszubildende erhält neben seinem/ihrem Stundenentgelt (Absatz 1) Zeitzuschläge. Diese bemessen sich nach den Absätzen 1 und 2 des § 4 Vergütungstarifvertrag Thüringen in seiner jeweils aktuellen, gültigen Fassung.

- (3) Das Ausbildungsentgelt wird bargeldlos ausgezahlt. Der/die Auszubildende ist verpflichtet, ein entsprechendes Konto bei einem Geldinstitut im Inland einzurichten und dem Ausbildenden die jeweils aktuelle Kontoverbindung unaufgefordert mitzuteilen.
- (4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe des Ausbildungsentgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (5) Wird die Ausbildungszeit in den Fällen des § 18 Absatz 1 Satz 2, § 18 Absatz 2 bzw. aus Gründen, die der/die Auszubildende nicht zu vertreten hat, verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das zuletzt maßgebliche Ausbildungsentgelt gezahlt.

§ 13 Freiwillige Leistungen des Ausbildenden

Freiwillige Leistungen (wie Vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen, Beiträge des Ausbildenden zur betrieblichen Altersvorsorge des/der Auszubildenden) können nach betrieblichen Bestimmungen gewährt werden.

§ 14 Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann der/die Auszubildende aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm/ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Ausbildenden über, als dieser dem/der Auszubildende Ausbildungsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende Sozialversicherungsbeiträge abgeführt hat.
- (2) Der/die Auszubildende hat dem Ausbildenden unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

§ 15 Urlaub

Der/die Auszubildende erhält Urlaub nach den Maßgaben der folgenden Absätze:

- (1) Der Urlaubsanspruch beträgt bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Woche in jedem Kalenderjahr 26 Ausbildungstage. Ergibt sich für Auszubildende unter 18 Jahren nach § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) ein höherer Urlaubsanspruch, bleibt dieser unberührt.
- (2) Während desurlaubes wird das Ausbildungsentgelt (§ 12) fortgezahlt.
- (3) Der volle Urlaubsanspruch kann erst nach Ablauf von sechs Monaten seit Aufnahme der Ausbildung geltend gemacht werden, es sei denn, dass der/die Auszubildende vorher aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet.
- (4) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.
- (5) Die Dauer desurlaubes nach Absatz 1 verringert sich mit Ausnahme des Zusatzurlaubs nach § 125 SGB IX für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Ausbildungsverhältnis ruht, um ein Zwölftel.

Anmerkung: für eine Zwölftelung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach BUrlG bedarf es einer gesetzlichen Grundlage wie z. B. in § 17 BEEG ohne Teilzeitarbeit, § 4 und § 10 ArbPISchG oder § 4 Absatz 4 PflegeZG; aufgrund des Fehlens einer gesetzlichen Ermächtigung darf keine Zwölftelung bei Bezug einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente erfolgen

Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Ausbildungsmonat; § 5

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sowie § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleiben unberührt. Für den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX kommt § 5 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zur Anwendung.

- (6) Der Urlaub ist bis zum Ende des Kalenderjahres anzutreten. Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz nicht angetreten werden, ist er bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres anzutreten.

Kann der Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres aus betrieblichen Gründen nicht angetreten werden, ist er bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres anzutreten.

- (7) Erkrankt der/die Auszubildende während des Urlaubs und zeigt er/sie dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankentage, an denen der/die Auszubildende arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet.

Der/die Auszubildende hat sich nach planmäßigem Ablauf seines/ihres Urlaubes oder falls die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubes wird erneut vereinbart.

- (8) Auszubildende, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf die Urlaubsvergütung für die Tage der Erwerbstätigkeit.

§ 16 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen des/der Auszubildenden richtet sich die Entschädigung nach den jeweiligen betrieblichen Reisekostenbestimmungen.
- (2) Bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze* der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittel (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind auszunutzen.

*Landkreis, kreisfreie Stadt

§ 17 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt im Eigentum des Auszubildenden.

- (2) Der Ausbildende stellt dem/der Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung, die zur Ausbildung und zum Ablegen der jeweils vorgeschriebenen Prüfungen erforderlich sind.

§ 18 Zeugnis

Der Ausbildende hat dem/der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der Auszubildenden. Auf Verlangen des/der Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

§ 19 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 des/der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr; bei Ausbildungsverhältnissen nach dem ThürPflHG um höchstens sechs Monate.
- (2) Kann der/die Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2.
- (3) Während der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
- I. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
 1. wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Nr. 2 oder 3 Altenpflegegesetz (AltPflG) bzw. Thüringer Pflegehelfergesetz (ThürPflHG) oder Notfallsanitätäergesetz (NotSan) nicht oder nicht mehr vorliegen,
 2. aus einem sonstigen wichtigen Grund,
 - II. von dem/der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Zur Angabe des Kündigungsgrundes wird auf die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften verwiesen.

§ 20 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Ausbildende den/die Auszubildende(n) nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem/der Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der staatlichen Prüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der/die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er/sie beabsichtigt, in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildungsträger zu treten. Beabsichtigt der Ausbildungsträger, den/die Auszubildende(n) nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er ihm/ihr dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

- (2) Wird der/die Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet.

§ 21 Übergangsregelung

Soweit sich nach diesem Tarifvertrag ein niedrigeres Ausbildungsentgelt als nach den für den/die jeweilige/n Auszubildende(n) vor dem Zeitpunkt der erstmaligen Einführung und Anwendung dieses Tarifvertrages im Unternehmen angewandten Vergütungsregelungen ergibt, wird eine monatliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrages gezahlt (Besitzstand). Die Ausgleichszulage wird mindestens für ein Jahr gezahlt.

§ 22 Schlichtung von Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung dieses Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen dieses Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so regelt sich das weitere Verfahren nach dem Tarifvertrag über ein tarifliches Schlichtungsabkommen.

§ 23 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Ausbildungsverhältnis

- (1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit vom/von der Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2018 in Kraft. Er hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2020. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
Davon abweichend kann die Anlage Ausbildungsentgelte mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31.07.2019 gekündigt werden.

(2) Dieser Vertrag bleibt auch dann gültig, wenn einzelne Bestimmungen sich als ungültig erweisen sollten. Die betreffende Bestimmung ist dann so auszulegen, dass die mit ihr ursprünglich angestrebten wirtschaftlichen und rechtlichen Zwecke soweit wie möglich erreicht werden.

Neudietendorf, den 27. April 2018

gez.
Holger Richter
Vorstandsvorsitzender
PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.

gez.
Jörg Stadler
stellv. Bundesvorsitzender
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)

gez.
Sabine Ruhe
Geschäftsführerin
PARITÄTischer
Arbeitgeberverband PATT e. V.

gez.
Konstanze Gottschalk
Tarifbeauftragte
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)

Anlage – Ausbildungsentgelte

1. Für Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden gelten mit dem jeweiligen Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 folgende Ausbildungsentgelte für die Dauer der Ausbildungszeit:

im ersten Ausbildungsjahr: 800 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr: 850 Euro

im dritten Ausbildungsjahr: 900 Euro

im vierten Ausbildungsjahr: 950 Euro

2. Für SchülerInnen in der Ausbildung zum/zur AltenpflegerIn gelten mit dem jeweiligen Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 folgende Ausbildungsentgelte für die Dauer der Ausbildungszeit:

im ersten Ausbildungsjahr: 900 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr: 950 Euro

im dritten Ausbildungsjahr: 1.050 Euro

Diese Ausbildungsentgelte gelten auch für die SchülerInnen in der Ausbildung zum/zur NotfallsanitäterIn.

3. Für SchülerInnen in der Ausbildung zum/zur AltenpflegerhelferIn gelten mit dem jeweiligen Beginn des Ausbildungsjahres 2018/2019 folgende Ausbildungsentgelte für die Dauer der Ausbildungszeit:

800 Euro