

Tarifvertrag Ausbildung^{1, 2}

**Vom 16. Dezember 2002
(GVOBl. 2003 S. 113)**

Zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 11 vom 15. Oktober 2021
zum Tarifvertrag Ausbildung vom 16. Dezember 2002³

1 Red. Anm.: Dieser Tarifvertrag gilt gemäß Teil 1 § 56 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung neben dem Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche auch auf landeskirchlicher Ebene.

2 Red. Anm.: Ebenfalls abgeschlossen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirke Hamburg und Nord. Die Fassung des Tarifvertrags Ausbildung, der mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Landesbezirk Hamburg und Landesbezirk Nord abgeschlossen wurde, weicht in § 1 Buchstabe d, § 21 Absatz 2 und Anlage 1 Buchstabe c ab; vgl. im Übrigen auch das Rundschreiben 2/2012 des VKDA.

3 Red. Anm.: Vgl. Newsletter 2/2021 des VKDA.

Zwischen

dem **Verband kirchlicher und diakonischer
Anstellungsträger Nordelbien (VKDA-NEK)**¹,

vertreten durch den Vorstand

– einerseits –

und

der **Gewerkschaft Kirche und Diakonie – VKM-NE**²

– andererseits –

wird auf der Grundlage der Tarifverträge vom 5. November 1979 Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt in allen Mitgliedseinrichtungen des VKDA für:

- a) Auszubildende, die für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Bereich der öffentlichen oder kaufmännischen Verwaltung ausgebildet werden,
Protokollnotiz zu Buchstabe a:
Hierzu zählen insbesondere
 - Verwaltungsfachangestellte
 - Bürokauffrauen/Kauffrau für Bürokommunikation
 - Fachangestellte für Bürokommunikation
 - Kauffrauen im Gesundheitswesen
- b) Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes vom 16. Juli 2003 bzw. Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985³ in Schulen oder an Krankenhäusern ausgebildet werden,
- c) Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Altenpflegegesetzes vom 17. November 2000 in Schulen oder Altenpflegeeinrichtungen ausgebildet werden,
- d) Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf sonstiger Art ausgebildet werden.

¹ Red. Anm.: Der Verband führt inzwischen den Namen „Verband kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger in Norddeutschland“ VKDA, vgl. die Neufassung der Satzung des Verbandes nach Beschluss der Mitgliederversammlung vom 6. Dezember 2012 (KABl. 2013 S. 204).

² Red. Anm.: Die Gewerkschaft führt inzwischen den Namen „Gewerkschaft der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie und Caritas; Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord“, vgl. Satzung des Landesverbandes vom 21. November 2012, zuletzt geändert am 12. Oktober 2016 durch Beschluss des Vorstandstages.

³ Red. Anm.: Das Gesetz über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspflegers (Hebammengesetz – HebG) vom 4. Juni 1985 (BGBl. I S. 902) wurde aufgehoben durch Artikel 5 Hebammenreformgesetz (HebRefG) vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1759). Seit dem 1. Januar 2020 gilt das Hebammengesetz (Hebammengesetz – HebG), beschlossen als Artikel 1 Hebammenreformgesetz (HebRefG) vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1759), in der jeweils geltenden Fassung.

[ab 1. Januar 2022:

- a) *Auszubildende, die für einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Bereich der öffentlichen oder kaufmännischen Verwaltung ausgebildet werden,*
Protokollnotiz zu Buchstabe a:
Hierzu zählen insbesondere
- *Verwaltungsfachangestellte*
 - *Bürokauffrauen/Kauffrau für Bürokommunikation*
 - *Fachangestellte für Bürokommunikation*
 - *Kauffrauen im Gesundheitswesen*
- b) *Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes¹ vom 17. Juli 2017 bzw. Hebammengesetzes vom 4. Juni 1985² in Schulen oder an Krankenhäusern ausgebildet werden,*
- c) *Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Pflegeberufgesetzes¹ vom 17. Juli 2017 in Schulen oder Altenpflegeeinrichtungen ausgebildet werden,*
- d) *Auszubildende, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf sonstiger Art ausgebildet werden,*
- e) *Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des Gesetzes über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 in Schulen ausgebildet werden.]*

Protokollnotiz zu § 1:

Soweit in diesem Tarifvertrag im Weiteren der Begriff Auszubildender verwendet wird, umfasst er auch den Begriff Träger der Ausbildung nach dem Krankenpflege-, Hebammen- bzw. Altenpflegegesetz. Der in der weiblichen Form verwendete Begriff Auszubildende umfasst auch männliche Auszubildende sowie die Schülerinnen/Schüler nach dem Krankenpflege-, Hebammen- und Krankenpflegegesetz.

§ 2**Ausnahmen vom Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen, Praktikantinnen und Volontärinnen,
- b) Menschen mit Behinderungen, die aus fürsorgerischen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder

¹ Red. Anm.: Gesetzesbezeichnung redaktionell ergänzt.

² Red. Anm.: Das Gesetz über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspflegers (Hebammengesetz – HebG) vom 4. Juni 1985 (BGBl. I S. 902) wurde aufgehoben durch Artikel 5 Hebammenreformgesetz (HebRefG) vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1759). Seit dem 1. Januar 2020 gilt das Hebammengesetz (Hebammengesetz – HebG), beschlossen als Artikel 1 Hebammenreformgesetz (HebRefG) vom 22. November 2019 (BGBl. I S. 1759), in der jeweils geltenden Fassung.

Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten oder von Heimen ausgebildet werden.

§ 3

Ausbildungsvertrag

Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der den Vorschriften der einschlägigen Ausbildungsgesetze genügt.

§ 4

Ärztliche Untersuchung

(1) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

(2) Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung – sofern die Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat – so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

(3) ¹Der Ausbildende kann die Auszubildende bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. ²Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

(4) ¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist der Auszubildenden auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 5

Schweigepflicht

(1) Die Auszubildende hat über alle vertraulichen dienstlichen Angelegenheiten und Vorgänge, insbesondere über Namen, persönliche Daten von zu betreuenden Personen, die ihr im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden dienstliche Unterlagen und Gegenstände herauszugeben.

§ 6

Allgemeine Rechte/Pflichten

(1) ¹Die Auszubildende darf Belohnungen oder Geschenke, die das übliche Maß übersteigen, in Bezug auf ihre dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Ausbildenden annehmen. ²Näheres kann in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Eine entgeltliche Nebentätigkeit der Auszubildenden ist genehmigungspflichtig.

- (3) 1Die Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. 2Das Recht kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. 3Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. 4Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften und Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen.
- (4) 1Die Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. 2Ihre Äußerung ist zu der Personalakte zu nehmen.
- (5) 1Beurteilungen sind der Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. 2Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.
- (6) Die Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Arbeit fernbleiben.

§ 7

Regelmäßige Ausbildungszeit

- (1) Für die regelmäßige Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fällt, kommen die Arbeitszeitregelungen des für die Arbeitnehmerinnen der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zur Anwendung.
- (2) Die Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (3) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist der Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (4) Eine über die vereinbarte dienstplanmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und mit dem Faktor 1,125 zu bewerten.

§ 8

Ausbildungsvergütung

- (1) Die Höhe der Ausbildungsvergütung ergibt sich aus der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.
- (2) 1Die Ausbildungsvergütung ist am letzten Werktag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat fällig. 2Die Zahlung ist auf ein von der Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland vorzunehmen.
- (3) 1Besteht der Anspruch nicht für den vollen Kalendermonat, wird die Ausbildungsvergütung anteilig für den Anspruchszeitraum gezahlt. 2Der auf eine Stunde entfallende Anteil beträgt für Einrichtungen, deren Arbeitnehmerinnen dem Geltungsbereich des
- KAT unterliegen, 1/169,58 der monatlichen Ausbildungsvergütung,

- KTD unterliegen, 1/168,33 der monatlichen Ausbildungsvergütung.
- (4) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die Auszubildende
 - a) die Zulagen nach § 12 des für die Arbeitnehmerin in der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages,
 - b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 13 des für die Arbeitnehmerin der Einrichtung jeweils geltenden Tarifvertrages zu zwei Dritteln.
- (5) „Der Auszubildenden ist auf Wunsch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gemäß den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung einzuräumen. „Der Durchführungsweg wird vom Ausbildenden bestimmt.
- (6) Soweit der Ausbildende Beteiligter der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder oder der Evangelischen Zusatzversorgungskasse ist, hat er die Auszubildende nach Maßgabe der entsprechenden Satzung zu versichern.

§ 9

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

- (1) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (2) „Kann die Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird sie auf ihr Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.
„Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält sie die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 1, bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihr gezahlten Ausbildungsvergütung und des ihrer Tätigkeit entsprechenden Arbeitnehmerinnenentgelts.

§ 10

Sonderentgelte

- (1) „Die Auszubildende, die am 1. November d. J. in einem Ausbildungsverhältnis steht, hat im November Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung in Höhe von 50 Prozent der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8.
- „Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat ab Juli des laufenden Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(2) 1Die Auszubildende, die am 1. Juni im Ausbildungsverhältnis steht, hat in diesem Monat Anspruch auf Zahlung einer Sondervergütung von 36 Prozent der der Auszubildenden in diesem Monat zustehenden Ausbildungsvergütung nach § 8. 2Der Anspruch reduziert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat zwischen Januar und Juni des Jahres, in dem die Auszubildende keinen Anspruch auf Vergütung hatte.

(3) 1Die Auszubildende erhält monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 13,29 Euro. 2Im Übrigen gilt der "Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen an Arbeitnehmerinnen vom 26. Februar 2008" in seiner jeweils gültigen Fassung analog.

§ 11

Reisekosten

(1) Die Erstattung von Reisekosten wird in einer Dienstvereinbarung geregelt.

(2) Sollte keine Dienstvereinbarung zustande kommen, kann das Bundesreisekostengesetz herangezogen werden.

§ 12

Krankenbezüge

§ 15 Absatz 1 und 2 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrags gilt entsprechend.

§ 13

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

1Der Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

- a) für die Zeit der Freistellung
 - aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,
 - bb) vor Prüfungen (§ 18),
- b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie
 - aa) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber ausfällt,
 - bb) aus einem anderen als dem in § 13 geregelten, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

2Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften des § 16 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrags entsprechend.

§ 14**Erholungsurlaub**

(1) Die Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge analog § 19 des in der Einrichtung für die Arbeitnehmerin geltenden Tarifvertrags.

(2) Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

§ 15**Familienheimfahrten**

(1) Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten und zurück werden der Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte des jeweils preiswertesten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (maximal bis zu den Kosten einer Fahrkarte der Bahn AG der 2. Klasse) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern oder der Erziehungsberechtigten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass die Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss.

(2) ¹Die Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern oder der Erziehungsberechtigten vom Ort der Ausbildungsstätte für die nach Absatz 1 zu gewährenden Familienheimfahrten

von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage,

von mehr als 300 km drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. ²Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann die Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. ³Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen die Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16**Freistellung vor Prüfungen**

¹Der Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung/der staatlichen Prüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen, Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. ²Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung/staatliche Prüfung besonders zusammengefasst werden; die Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17

Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1) 1Beabsichtigt der Ausbildende, die Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. 2In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung/staatlichen Prüfung abhängig machen. 3Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat die Auszubildende schriftlich zu erklären, ob sie in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

4Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies der Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird die Auszubildende im Anschluss an das Arbeitsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, § 9 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 18

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

(1) 1Das Arbeitsverhältnis endet nach den jeweils geltenden Arbeitsgesetzen.

2Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, oder kann sie ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit nicht ablegen, verlängert sich das Arbeitsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) 1Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden:

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- b) wenn die Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Nummer 2 oder 3 des Krankenpflegegesetzes bzw. Hebammengesetzes bzw. Altenpflegegesetzes nicht oder nicht mehr vorliegen, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- c) von der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben will.

2Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

(4) Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

§ 19

Zeugnis

(1) Der Auszubildende hat der Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.

(2) 1Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. 2Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 20

Ausschlussfrist

1Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.

2Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 21

Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2012 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Nummer 3 am 1. März 2012 und § 1 Nummer 5 zum 1. Januar 2013 in Kraft.

(2) 1Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden. 2Abweichend von Satz 1 kann die Anlage 1 gesondert mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2021 [**ab 1. Januar 2022: 31. Dezember 2023**] schriftlich gekündigt werden.

Hamburg, 19. April 2012

Für den Verband
kirchlicher und diakonischer Anstellungsträger
Nordelbien (VKDA-NEK)
gez. Unterschriften

Für die
Gewerkschaft
Kirche und Diakonie – VKM-NE
gez. Unterschriften

Anlage 1

**Ausbildungsvergütungen
Anlage 1
zum Tarifvertrag Ausbildung**

Die Ausbildungsvergütungen betragen für:

- | | | | |
|----|---|---|--------------------------|
| a) | Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe a | | |
| | im ersten | Ausbildungsjahr | 982,- € |
| | im zweiten | Ausbildungsjahr | 1036,- € |
| | im dritten | Ausbildungsjahr | 1086,- € |
| | im vierten | Ausbildungsjahr | 1166,- € |
| b) | Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe b und c | | |
| | aa) | Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege | |
| | | im ersten | Ausbildungsjahr 1135,- € |
| | | im zweiten | Ausbildungsjahr 1211,- € |
| | | im dritten | Ausbildungsjahr 1329,- € |
| | bb) | Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe | |
| | | im ersten | Ausbildungsjahr 1046,- € |
| | | im zweiten | Ausbildungsjahr 1126,- € |

[ab 1. April 2022:

- | | | | |
|----|---|------------------------|-----------------|
| a) | <i>Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe a ab dem 1. April 2022</i> | | |
| | <i>im ersten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1011,- €</i> |
| | <i>im zweiten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1067,- €</i> |
| | <i>im dritten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1119,- €</i> |
| | <i>im vierten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1201,- €</i> |
| b) | <i>Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe b und c ab dem 1. April 2022</i> | | |

aa) *Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege*

im ersten Ausbildungsjahr 1191,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1252,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1353,- €

bb) *Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe*

im ersten Ausbildungsjahr 1077,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1160,- €]

c) Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe d

Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.

[ab 1. Januar 2022:

d) *Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe e ab dem 1. Januar 2022*

im ersten Ausbildungsjahr 1065,- €

im zweiten Ausbildungsjahr 1125,- €

im dritten Ausbildungsjahr 1222,- €]

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und/oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung¹ zu berücksichtigen.

¹ Red. Anm.: Jetzt § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385) in der jeweils geltenden Fassung. Die Sachbezugsverordnung in der Fassung vom 19. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3849), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3493), wurde zum 1. Januar 2007 durch Verordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385) aufgehoben.

Anlage 1 | ab 1. April 2023

**Ausbildungsvergütungen
Anlage 1
zum Tarifvertrag Ausbildung**

Die Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2023 betragen für:

- a) *Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe a*
- | | | |
|-------------------|------------------------|-----------------|
| <i>im ersten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1026,- €</i> |
| <i>im zweiten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1083,- €</i> |
| <i>im dritten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1136,- €</i> |
| <i>im vierten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1219,- €</i> |
- b) *Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe b und c*
- aa) *Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege*
- | | | |
|-------------------|------------------------|-----------------|
| <i>im ersten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1209,- €</i> |
| <i>im zweiten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1271,- €</i> |
| <i>im dritten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1373,- €</i> |
- bb) *Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe*
- | | | |
|-------------------|------------------------|-----------------|
| <i>im ersten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1093,- €</i> |
| <i>im zweiten</i> | <i>Ausbildungsjahr</i> | <i>1177,- €</i> |
- c) *Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe d*
- Es sind die jeweils gültigen schriftlichen Vergütungsempfehlungen der am Sitz des Ausbildungsbetriebes zuständigen Kammer zur Grundlage des Ausbildungsvertrages zu machen. Die in Bezug genommene Regelung ist im Ausbildungsvertrag zu benennen.*

d)	<i>Auszubildende gemäß § 1 Buchstabe e</i>		
	<i>im ersten</i>	<i>Ausbildungsjahr</i>	<i>1081,- €</i>
	<i>im zweiten</i>	<i>Ausbildungsjahr</i>	<i>1142,- €</i>
	<i>im dritten</i>	<i>Ausbildungsjahr</i>	<i>1240,- €</i>

Bei Inanspruchnahme von Unterkunft und/oder Verpflegung ist die Sachbezugsverordnung¹ zu berücksichtigen.]

¹ Red. Anm.: Jetzt § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385) in der jeweils geltenden Fassung. Die Sachbezugsverordnung in der Fassung vom 19. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3849), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3493), wurde zum 1. Januar 2007 durch Verordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385) aufgehoben.