



Wissenswertes über den TVAöD (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in Bund und Kommunen)

Historie:

Zum 01.10.2005 einigten sich die Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften, Bund und Kommunen), das Tarifrecht der Auszubildenden in einem eigenständigen, jedoch an den TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst für Bund und Kommunen) angebotenen Manteltarifvertrag (TVAöD) festzuschreiben. Das Regelwerk umfasst grundsätzlich alle Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes und gibt ihnen einen festen Rahmen, der durch spezifische Regelungen für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den spezifischen Berufsgesetzen ergänzt wird.

Die dbb jugend nrw hat diese Spezialisierung im Zuge der Neugestaltung des Tarifrechts und der Schaffung des TVöD befürwortet.

Sich speziell um die Belange der Auszubildenden zu kümmern, bedeutet nach Auffassung der dbb jugend nrw einen großen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit des Reformkonzepts. Schließlich sind die Nachwuchskräfte die Zukunft des Öffentlichen Dienstes!

Die Arbeitgebervertreter strebten zunächst eine Unterscheidung zwischen einem Tarifvertrag für die Azubis in der allgemeinen Verwaltung und einem für den Pflegebereich an. Die dbb tarifunion war jedoch von Anfang an dagegen. Mit dem neuen Regelwerk, das alle Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes umfasst, sollte schließlich mehr Transparenz geschaffen werden.

Als Erfolg der Verhandlungen kann somit die Eingliederung des bislang noch unregulierten Bereichs der Altenpflege in den neuen TVAöD gewertet werden – ebenso wie die Aufnahme des Geltungsbereiches des TV-V (Versorgung) sowie der kommunalen Nahverkehrsbetriebe. Zudem ist in das neue Regelwerk für Azubis auch der „TV Prakt“ für die Praktikanten im Öffentlichen Dienst eingefügt, dessen Inhalt nahezu identisch mit denen des „TV Azubis“ ist. Des Weiteren konnten die Tarifvertragsparteien schnell einen Konsens über Details wie Beginn und Dauer der Berufsausbildung, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, Dauer des Urlaubs, Voraussetzungen über Kündigungsmöglichkeiten des Ausbildungsvertrags und über einen Hinweis auf die Geltung des Tarifvertrags für Auszubildende im Öffentlichen Dienst erzielen.

Die Regelungen des TVAöD im Einzelnen:

➤ Probezeit

Schwierigkeiten gab es bei der Einigung auf die Dauer der Probezeit. Hier forderten die Arbeitgeber auf Grund der BBiG-Reform eine Ausschöpfung der gesetzlichen Höchstdauer im dortigen Geltungsbereich.

Letztendlich konnte jedoch ein Konsens gefunden werden, dass die Probezeit für den Bereich BBiG unverändert drei Monate (im Pflege-Bereich sechs Monate) andauert.

➤ **Ärztliche Untersuchung**

Die ärztliche Untersuchung wird künftig vom Amts- oder Betriebsarzt vorgenommen. Wegen der „Streichung“ des Abs. 4 des Mantel-TV Azubi ist scheinbar die Frage der Kostenübernahme der ärztlichen Untersuchung nicht eindeutig geregelt. Es gilt bei der Kostenübernahme für die Einstellungsuntersuchung nach § 4 Abs. 1 TVA-L das Verursacherprinzip. Deshalb werden teilweise die Auszubildenden von der Einstellungsbehörde verpflichtet, die Kosten für die Einstellungsuntersuchung selbst zu tragen. Dies widerspricht jedoch der Auffassung des dbb. Hier ist vor allem auch § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten!

Nach Absatz 2 trägt der/die ausbildende Betrieb/Verwaltung die anfallenden Kosten. Die hier genannte „begründete Veranlassung“ ist wiederum ein unbestimmter Rechtsbegriff. Danach muss letztendlich im Einzelfall entschieden werden.

Die Kosten der ärztlichen Untersuchung gemäß Absatz 3 fallen wiederum für den Verursacher an.

➤ **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

Die Regelungen zur Verschwiegenheit sind entsprechend des TVöDs. Hier gilt keine „besondere“ Schweigepflicht.

Für Nebentätigkeiten gibt es lediglich zwei Versagungsgründe:

1. Beeinträchtigung der Auszubildenden bei Erfüllung des Ausbildungsvertrages (s. Arbeitszeitgesetz)
2. Berechtigtes Interesse des Ausbildenden

➤ **Schadenshaftung**

Die Regelungen zur Schadenshaftung finden entsprechend des TVöDs Anwendung.

➤ **Personalakten**

Im Gegensatz zum TVA-L, der die alte Regelung zum § 13 Abs. 2 BAT übernommen hat, brauchen TVAöD-Azubis nicht über Beschwerden und Behauptungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte angehört werden.

➤ **Zulagen und Zuschläge**

2005:

Die Schicht- und Wechselschichtzulage sowie alle anderen Zuschläge sind im TVAöD weggefallen. Ausnahme: VKA-Pflegebereich - hier wurde im Zuge der Tarifverhandlungen Krankenhäuser der Bereich nachverhandelt und mittlerweile auch umgesetzt. Der Zeitzuschlag beträgt 75 v.H. eines Vollbeschäftigten und die Erschwerniszuschläge sind auf 50 v.H. festgesetzt worden. Die Zuschläge für Personalunterkünfte sind per Nebenabrede zum Ausbildungsvertrag vor Ort zu vereinbaren.

2008:

Die Erschwerniszuschläge wurden neu verhandelt. Hier einigten sich die Tarifvertragsparteien auf das alte Recht – also vor 2005. Das bedeutet 50 v.H. eines Vollbeschäftigten. Richtlinie ist hier § 8b – allgemeiner Teil des TVöDs.

➤ **Monatliche Ausbildungsvergütung**

2005:

Unverändert blieb auch die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung. Jedoch soll nach Abschluss der Tarifverhandlungen zur Eingruppierung ggf. auch über eine neue Struktur der Ausbildungsvergütung verhandelt werden. Hier wird über eine Anknüpfung an die „Einstiegsvergütung“ des zu erlernenden Berufes nachgedacht. Vorteil wäre, dass die Azubis jeweils an der prozentualen Erhöhung der Vergütung per Tarifvertrag beteiligt wären.

Streitpunkt war das Entgelt für Altenpflegeschüler/innen. Hier wiesen die Arbeitgebervertreter darauf hin, dass die derzeitige Bezahlung der Altenpflegeschüler/innen in der Praxis unterschiedlich gehandhabt würde. Deshalb könne keiner Regelung zugestimmt werden, wonach ab Inkrafttreten des TVAöD für alle Azubis das für die Kr-Schüler/innen maßgebliche Ausbildungsentgelt gezahlt werden soll – zumindest müsse man hier Übergangsregelungen vereinbaren. Die dbb tarifunion verwies darauf, dass die Bezahlung der Altenpflegeschüler/innen schon seit mehreren Jahren tarifvertraglich vereinbart werden sollte und auch der zuständige Ausschuss der VKA gegen eine analoge Vergütung keine Einwände erhoben habe. Schließlich würden bereits verschiedene Arbeitgeber analog der Regelungen im Kr-Bereich vergüten. Auf Grund dessen wurde sich geeinigt, dass die vor dem 01.10.05 begründeten Ausbildungsverhältnisse bis zum 31.12.07 im Altenpflegebereich analog der Regelungen des TVAöD „Pflege“ (alt: Kr) bezahlt werden, sofern das Entgelt niedriger als im TVAöD vereinbart ist. Ab 01.01.08 gelten die Regelungen des TVAöD für alle Pflegebereiche.

2008:

Im Zuge der Einkommensrunde TVöD Anfang 2008 wurde auch das Ausbildungsentgelt neu verhandelt. Das Azubi-Gehalt im Tarifgebiet Ost für den BBiG- und Pflege-Bereich sowie für den „TV Prakt“ wurde rückwirkend ab dem 01.01.2008 auf Westniveau angehoben. Gleichzeitig wurde auch die Höhe der Vermögenswirksamen Leistung (VL) dem Westniveau angeglichen.

2010:

Erst im Schlichtungsverfahren und nach eindrucksvollen Demonstrationen von jungen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ist es gelungen folgende lineare Erhöhung auf die Ausbildungsvergütung zu vereinbaren:

- ab Januar 2010: 1,2 Prozent
- ab 1. Januar 2011: 0,6 Prozent + Einmalzahlung i.H.v. 50 Euro
- ab 1. August 2011 nochmals 0,5 Prozent

➤ **Jahressonderzahlung**

2005:

Bei der Neuregelung des Urlaubsgelds gab es jedoch Einschnitte für die Azubis. In Anlehnung an den TVöD wird die Jahressonderzahlung im Westen auf 90 v. H. und im Osten auf 67,5 v.H. festgesetzt. Effektiv gehen den Azubis dadurch ca. 400 € in Ost sowie West verloren.

2008 / 2010:

Die Jahressonderzahlungen bleiben, wie bereits in 2005 beschlossen, bestehen.

➤ **Abschlussprämie**

Um den Verlust aus den Jahressonderzahlungen aufzufangen, wurde vereinbart, dass sich die für die Ausbildungsträger ergebende Einsparung in Form einer Einmalzahlung als so genannte Abschlussprämie bei bestandener Prüfung zum Ende der Ausbildung ausgezahlt wird.

Diese Abschlussprämie wird bundeseinheitlich einmalig in Höhe von 400 € für alle Azubis (einschl. Krankenhausbereich) nach erfolgter und bestandener Abschlussprüfung (ausgenommen Wiederholungsprüfung) gezahlt wird. Voraussetzung ist also, die Abschlussprüfung beim ersten Mal sofort zu bestehen, sonst wird keine Einmalzahlung erfolgen. Der Betrag ist weder dynamisch noch zusatzversorgungspflichtig.

Unterschiedliche Auffassungen bestanden dahingehend, ob eine Differenzierung der Höhe der Einmalzahlung nach der Prüfungsnote sinnvoll wäre. Die dbb tarifunion lehnte eine solche Unterscheidung ab. Lange Zeit hielten die Arbeitgebervertreter an dem ihrer Auffassung nach notwendigen Leistungsgedanken bei Azubis fest, konnten sich jedoch abschließend nicht durchsetzen. Die Abschlussprämie gilt erstmals für alle Ausbildungsverhältnisse, die 2006 begonnen haben. Mit der Bundesagentur für Arbeit ist abgestimmt, dass die 400 € nicht als Abfindung zu werten sind. Wäre dies anders, so würde dieser Betrag bei Nichtübernahme und anschließendem Bezug von ALG I auf den Anspruch angerechnet werden.

Im Jahr 2009 kam die Abschlussprämie erstmals zur Auszahlung.

➤ **Reise-/Fahrtkosten**

Die im Rahmen der Ausbildung anfallenden Reise-/Fahrtkosten wurden ebenfalls diskutiert. Hier waren die Arbeitgeber nicht bereit, auf die neuen Entwicklungen in der Ausbildung, die für die Azubis vielfach erhebliche Mehrkosten verursachen, zu reagieren. Der dbb tarifunion war es anfänglich jedoch gelungen, den Arbeitgebern deutliche Verbesserungen bei der Kostenerstattung für den Besuch von auswärtigen Berufsschulen und Ausbildungseinrichtungen abzurufen. So sollten diese Kosten nach der bisherigen Regelung des BBiG weiterhin erstattet werden.

In der Praxis hat sich dies jedoch als Supergau herausgestellt. Die dbb jugend nrw berichtete bereits in der Vergangenheit über die Probleme im TVAöD, so auch zum Thema Fahrt- und Unterkunftskosten (§ 10 TVAöD – BT BBiG). Denn der Tarifvertrag lässt hinsichtlich der Regelung der Fahrtkostenerstattung viel Interpretationsspielraum. Folge ist, dass viele Auszubildende sich nicht mehr in der Pflicht sehen, die Fahrtkosten zu auswärtigen Berufsschulen oder Ausbildungseinrichtungen zu zahlen, da ihrer Meinung nach der Besuch der Schule nicht von ihnen veranlasst werde.

Einige Arbeitsgerichte haben dies per Urteil bestätigt und gaben den Auszubildenden somit recht. Die Urteile beziehen sich auf den Tatbestand des sogenannten „Veranlassens“. Da der Besuch der Schule nach Meinung der Auszubildenden nicht von ihnen veranlasst wird, sondern dies per Gesetz

geregelt ist, bestünde auch keine Notwendigkeit der Fahrtkostenerstattung. Das „Veranlassen“ würde im rechtlichen Sinne ein aktives Handeln des Ausbildenden voraussetzen, und dies ist nicht der Fall.

Mit der Frage der Fahrtkostenerstattung hat sich mittlerweile auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) beschäftigt und am 22.09.2009 in letzter Instanz eine abschließende Entscheidung zu diesem Thema gefällt. So entschied das Gericht, dass der Ausbildende „weder von Gesetzes wegen noch nach der tarifvertraglichen Regelung nach § 10 Abs. 3 TVAöD-BT BBiG zur Erstattung der geltend gemachten Fahrtkosten verpflichtet ist“. Auszubildende haben demnach keinen Anspruch auf Erstattung von Fahrtkosten zu auswärtigen Berufsschulen seitens des Ausbildenden. Hierbei berufen sich die Richter auf den oben erwähnten Tatbestand des Veranlassens, wie er als Lücke bereits im früheren Manteltarifvertrag für Auszubildende (MTV-A) zu finden war. Auch hier wurde bereits im Jahre 2002 per Urteil des BAG festgelegt, dass Azubis keine Fahrtkostenerstattung geltend machen können und die Fahrtkosten im dualen Ausbildungssystem für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule grundsätzlich selbst zu tragen haben.

Mit dem aktuellen Urteil entschied das BAG, dass der Ausbildende zu einer Fahrtkostenerstattung nur dann verpflichtet ist, wenn er den Auszubildenden „zum Besuch einer anderen Bildungseinrichtung als der zuständigen staatlichen Berufsschule veranlasst habe“.

Die dbb jugend nrw sieht in dem Urteil des BAG eine eindeutige Benachteiligung der Azubis, denn gemäß § 14 BBiG hat der Ausbildende die Pflicht, die Auszubildenden zum Berufsschulbesuch anzuhalten. Demzufolge liegt der Sinn und Zweck der „Veranlassung“ seitens des Ausbildenden vor, womit folglich ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung bestünde.

Für den dbb ist die Regelung der Fahrtkosten zu den Berufsschulen etc. klar, da sich in den Tarifverhandlungen alle Parteien einig waren, dass die bisherige Handhabung (Erstattung nach dem BBiG) weiterhin Gültigkeit habe. Außerdem hatte zwischen den Vertragsparteien einhellig die Meinung bestanden, den TVAöD nicht zu Einsparzwecken zu nutzen.

Die dbb jugend nrw wird sich auch weiterhin für eine tarifrechtliche Regelung zugunsten der Azubis und der Erstattung anfallender Fahrtkosten zu auswärtigen Berufsschulen einsetzen, wie es auch im TVA-L geschehen ist. Denn im TVA-L wurde der Vertragstext dahingehend geändert, dass hier ausdrücklich eine Fahrtkostenerstattung festgeschrieben wurde.

➤ Familienheimfahrten

Die zusätzlichen freien Tage für Familienheimfahrten mussten der harten Verhandlung zum Opfer fallen. Grundsätzlich forderten die Arbeitgeber eine ersatzlose Streichung der Regelungen zu den Familienheimfahrten, die bislang einmal pro Monat vom Ausbildungsträger übernommen wurden. In diesem Punkt sah die dbb tarifunion jedoch keinen Anlass, Verschlechterungen zuzustimmen, da die entsprechenden Regelungen (§ 15 Mantel-TV Azubi; § 16 a Mantel-TV Schü) keineswegs – wie von den Arbeitgebervertretern gemeint – überholt seien. Ganz im Gegenteil: Sie sind von sehr hohem Wert für die betroffenen Azubis, von denen zwar immer mehr Mobilität gefordert wird, sie im Gegenzug jedoch keinerlei Unterstützung dafür erfahren. Somit konnte an den Familienheimfahrten, die meist für die Bundesazubis von Bedeutung sind, festgehalten werden. Zusätzlich wurde die Vereinbarung getroffen, dass ab 300 km zusätzlich der ICE-Zuschlag gezahlt wird.

Gleichzeitig konnte aber ein finanzieller Ausgleich analog des BATs bei einer Verlegung des Ausbildungsortes mit einer weiteren Entfernung über 4 km innerhalb einer politischen Gemeinde (Beispiel Berlin) nicht aufrechterhalten werden.

2005:

In der Praxis hat sich jedoch herausgestellt, dass die Familienfahrten nur einfach erstattet werden. Da nicht explizit Hin- und Rückfahrt festgeschrieben wurde, sehen sich viele Ausbilder nicht in der Lage, beides zu zahlen.

Der dbb widerspricht dem u.a. mit dem steuerrechtlichen Begriff von Familienheimfahrt und der Entstehungsgeschichte bei den Tarifverhandlungen zum TVAöD, da seinerzeit auf die zusätzlichen Urlaubstage verzichtet wurde, um die volle Zahlung der Fahrtkosten zu garantieren.

Ausnahme: Im Zuge der Tarifverhandlungen in den Krankenhäusern wurde für den Pflegebereich der Punkt Familienheimfahrten nachverhandelt. In die Niederschifterklärung wurde aufgenommen, dass Familienheimfahrten gemäß Satz 1 hin und zurück gezahlt werden.

2008:

In den Tarifverhandlungen konnte nun erreicht werden, dass nun bei den Familienheimfahrten die Hin- UND Rückfahrt erstattet wird. Diese Regelung wurde in die Niederschifterklärung aufgenommen.

➤ **Ausbildungsquote**

Die Einführung einer Ausbildungsquote für den Öffentlichen Dienst sowie eine bundeseinheitliche, tariflich festgeschriebene Regelung des Bildungsurlaubs für Azubis konnten die Gewerkschaften leider nicht durchsetzen.

➤ **Altersversorgung**

Der immer wichtiger werdende Punkt der zusätzlichen Altersversorgung wird in einem separaten Tarifvertrag (Zusatzversicherungs-TV) geregelt werden.

➤ **Übernahme**

Die Übernahmeregelung bei den Azubis ist bei jeder Tarifverhandlung Thema zwischen den Vertragsparteien. Im Zuge der Einkommensrunde 2010 wurde nun für die Auszubildenden nach dem TVAöD (Besonderer Teil BBiG) eine Übernahme für die Dauer von zwölf Monaten beschlossen, sofern:

ein dienstlicher bzw. betriebliche Bedarf besteht,
die Abschlussprüfung mindestens mit der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden wurde und
personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe nicht dagegensprechen.

Sollte eine Auswahlentscheidung nötig sein, so sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung bei der Entscheidung mit einzubeziehen.

Für die hiervon nicht erfassten Auszubildenden wirken die Tarifvertragsparteien darauf hin, dass sie nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

Der TVAöD ist – wie der TVöD – zum 01.10.05 **in Kraft getreten** und hat mittlerweile eine Laufzeit bis zum 29. Februar 2012.