

AK DWBO – Arbeitsrechtliche Kommission -

An die Mitglieder des
Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz e.V. (DWBO)
AVR DWBO-Anwender und die Fachverbände
des DWBO

AK Arbeitsrechtliche Kommission
DW des Diakonischen Werkes
BO Berlin-Brandenburg-schlesische
Oberlausitz e.V.

Geschäftsstelle
Tel. 030-820 97-162
Fax 030-820 97-282
nienborg.s@dwbo.de

04.09.2017

Rundschreiben 07/2017**Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Berlin-
Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. (AVR DWBO)**

hier: I. **Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO**
II. **Erläuterungen**
III. **Hinweise**

I. Veröffentlichung von Beschlüssen der AK DWBO

Die Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRO DWBO) vom 20. Februar 2015, in Kraft seit dem 1. März 2015, sieht vor, dass die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission des DWBO (AK DWBO) über eine Änderung der AVR DWBO durch Rundschreiben veröffentlicht werden. Die Beschlüsse werden gem. § 13 Abs. 2 ARRO DWBO mit ihrer Veröffentlichung wirksam.

**1. § 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter
Erwerbsfähigkeit**

§ 35 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unverzüglich von der Zustellung des Rentenbescheides zu unterrichten.

Das Dienstverhältnis endet, wenn der Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers die volle oder – vorbehaltlich des Abs. 2 - teilweise Erwerbsminderung feststellt.

Setzt der Rentenbescheid eine befristete Rente fest, ruht das

Diakonisches Werk
Berlin-Brandenburg-
schlesische Oberlausitz
(DWBO) e.V.

Haus der Diakonie
Paulsenstr. 55/56
12163 Berlin-Steglitz

Postanschrift:
PF 33 20 14
14180 Berlin

Tel. 030 820 97-0
Fax 030 820 97-105
diakonie@dwbo.de
www.diakonie-portal.de

Vorstand:
Barbara Eschen
Martin Matz
Bevollmächtigte:
Astrid Fograscher

Amtsgericht Charlottenburg
VR 22 B
Sitz und Gerichtsstand Berlin

Steuer-Nr. 27/630/50158
UST-ID-Nr.: DE136622565

Bank für Sozialwirtschaft
IBAN
DE8110020500003115600
BIC BFSWDE33BER

U-Bahn 9 und S-Bahn 1
„Rathaus Steglitz“
Bus X83 „Schmidt-Ott-Straße“

Dienstverhältnis solange, wie die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter eine befristete Rente bezieht, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Dienstverhältnis endet.

(2) Das Dienstverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nur teilweise erwerbsgemindert ist und nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter muss einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung innerhalb von sechs Wochen nach Zugang des Unterrichtungsschreibens des Dienstgebers über die Beendigung des Arbeitsverhältnis nach §§ 21, 15 TzBfG in Textform bei der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber geltend machen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung kann nur abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen von Satz 1 nicht gegeben sind.

(3) Das Dienstverhältnis endet zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Dienstnehmers durch den Dienstgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts (§§ 15, 21 TzBfG), frühestens jedoch mit Ablauf der Widerspruchsfrist gegen den Rentenbescheid. Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Dienstnehmer berechtigt, von seinem Dispositionsrecht Gebrauch zu machen und den Rentenanspruch zurückzunehmen oder einzuschränken. Beginnt die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Dienstverhältnis frühestens mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

Bei Gewährung einer Rente auf Zeit ruht das Dienstverhältnis von dem Tage an, der auf den nach Unterabs. 1 maßgeblichen Zeitpunkt folgt. Beginnt die Rente auf Zeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, ruht das Dienstverhältnis von dem Tag des Rentenbeginns an.

(4) Liegt bei einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter, die bzw. der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach Abs. 3 das Dienstverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Dienstverhältnis mit Ablauf des Tages, an dem der Zustimmungsbescheid des Integrationsamtes zugestellt wird.

(5) Nach Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit soll die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 und 3 bereits unkündbar war, auf Antrag bei ihrer bzw. seiner früheren Dienststelle wieder eingestellt werden, wenn dort ein für sie bzw. ihn geeigneter Arbeitsplatz frei ist.“

2. Erhöhung der Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Die Ausbildungsentgelte in der Altenpflege werden zum 1. Oktober 2017 um jeweils 60,- € erhöht. Das Ausbildungsentgelt beträgt damit

im ersten Ausbildungsjahr:	840,- €
im zweiten Ausbildungsjahr:	890,- €
im dritten Ausbildungsjahr:	970,- €

Inkrafttreten: 1. Oktober 2017

3. Beschluss einer Überleitungsregelung für die Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, Steinstr. 80/82/84, 14480 Potsdam, vom 28. Juli 2017

1. Unter der Voraussetzung, dass allen derzeitigen Mitarbeitenden, die bislang nach AVR.BBW beschäftigt werden, ein Angebot zur Umstellung des Arbeitsvertrages auf die AVR.DWBO mit Wirkung zum 01.04.2017 unterbreitet und bei allen neu eingestellten Mitarbeitenden die Anwendung der AVR.DWBO vereinbart wird, gelten für einen Übergangszeitraum bis zum 31.12.2018 in Abweichung von der Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a AVR DWBO folgende Entgelttabellen:

1.1. Mitarbeiter/-innen, welche zum Stichtag 31.03.2017 bereits auf Grundlage der AVR DWBO beschäftigt werden und die nach Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a vergütet werden, erhalten ein Entgelt, das Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a AVR DWBO mit Stand 31.03.2017 entspricht.

1.2. Mitarbeiter/-innen, welche zum Stichtag 01.04.2017 ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zur Überleitung in die AVR DWBO annehmen und Mitarbeiter/-innen, die nach diesem Stichtag eingestellt werden sowie die nach Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a AVR DWBO vergütet werden, erhalten ein Entgelt, das der Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a AVR DWBO mit Stand 01.04.2017 abzüglich 12% entspricht. Ab dem 01.04.2018 bis 31.12.2018 erhalten die Mitarbeiter/-innen ein Entgelt, das Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a AVR DWBO mit Stand 01.04.2018 abzüglich 10% entspricht.

1.3. Die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn, zum Pflegemindestlohn, gesetzlichen Branchenmindestlöhnen und etwaigen von der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärten Branchenmindestlöhnen bleiben von vorstehenden Regelungen unberührt.

2. Sicherungsmaßnahmen für den Übergangszeitraum bis 31.12.2018

2.1. Während des Übergangszeitraums finden die Öffnungsklauseln in § 17 und Anlage 17 sowie Anlage 14 Abs. 6 (Investitionsrücklage) keine Anwendung.

2.2. Für den Übergangszeitraum ist in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 2 Ziffer 1 der Anlage 17 ein gemeinsamer Ausschuss zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung zu gründen, in dem laufend die wirtschaftliche Situation der Einrichtung unter Berücksichtigung insbesondere des jeweils aktuellen Wirtschaftsplans, dem jeweils aktuellen Stellenbewirtschaftungsplans (Personalschlüssel, aktueller Krankenstand, aktuelle Anzahl der Leasingkräfte sowie der (kumulierten) Zahlen der GuV des Vorquartals beraten und geprüft wird, ob die Absenkung in der festgesetzten Höhe noch erforderlich ist. Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, sachkundige Personen nach ihrer Wahl, wie z.B. einen Betriebswirt, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer hinzuzuziehen. Der Ausschuss tritt auf Einladung der Dienststellenleitung innerhalb von 4 Wochen nach Wirksamwerden des vorliegenden Beschlusses zusammen.

- 2.3. Für den Übergangszeitraum ist das Outsourcing von wesentlichen Einrichtungsteilen ausgeschlossen, es sei denn, diese Maßnahme ist Bestandteil eines einvernehmlich verabschiedeten bzw. fortentwickelten Maßnahmenplans. Dies gilt ebenso für die Übertragung von Bereichen auf „Servicegesellschaften“ des Verbundes.
- 2.4. Darüber hinaus sind für diesen Übergangszeitraum betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen, es sei denn, diese Maßnahme ist Bestandteil eines einvernehmlich verabschiedeten bzw. fortentwickelten Maßnahmenplans.

Sofern Mitarbeiter/innen aufgrund solcher Kündigung ausscheiden, erhalten sie in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 2 Ziffer 2 der Anlage 17 bzw. § 17 Abs. 5 AVR.DWBO für ein Jahr rückwirkend bei ihrem Ausscheiden die Entgelt Differenz zur Anlage 2 bzw. Anhang 1 zu Anlage 8a AVR.DWBO ausgezahlt.

- 2.5. Sollte die Einrichtung nach Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung und unter Berücksichtigung einer Stabilitätsreserve von 2,5% des Umsatzes einen Überschuss erwirtschaften, ist dieser an die unter den Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung fallenden Mitarbeiter (mit Ausnahme der nach EG 1 und 2 zu vergütenden Mitarbeiter sowie der Auszubildenden) auszuzahlen. Über die Verteilung dieses Überschusses soll eine Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung in entsprechender Anwendung der Regelungen zu Anlage 14 abgeschlossen werden.

II. Erläuterungen

1. § 35 Beendigung des Dienstverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

a) § 35 Abs. 1

Durch die jetzige Fassung des § 35 Abs. 1 wird unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass eine Beendigung des Dienstverhältnisses nicht nur bei Feststellung der vollen Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer durch den Rentenbescheid eines Rentenversicherungsträgers erfolgt, sondern auch bei Feststellung einer teilweisen Erwerbsminderung. Die auflösende Bedingung mit der Folge einer Beendigung des Dienstverhältnisses tritt jedoch dann nicht ein, wenn die/der Arbeitnehmer/in, deren/dessen vertraglich vereinbarte Arbeitspflicht weniger als drei Stunden täglich beträgt, ihre/seine geschuldete Arbeitsleistung noch erbringen kann und ihre/seine Weiterbeschäftigung entsprechend den Frist- und Formerfordernissen vom Dienstgeber verlangt hat. Von daher erfolgt die Beendigung nur vorbehaltlich von § 35 Abs. 2.

b) § 35 Abs. 2

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG endet der auflösend bedingte Arbeitsvertrag nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG frühestens zwei Wochen nach

Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der Bedingung (näheres hierzu in den Erläuterungen zu Abs. 3). Entsprechendes gilt für den Weiterbeschäftigungsantrag der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers gem. § 35 Abs. 2 AVR. Entgegen dem bisherigen Wortlaut wird der Fristbeginn in § 35 Abs. 2 AVR nicht mit Zugang des Rentenbescheids in Lauf gesetzt, sondern erst durch die Mitteilung des Dienstgebers, dass das Dienstverhältnis enden werde. Dem wurde durch die Änderung in Abs. 2 Rechnung getragen.

c) § 35 Abs. 3

Hat die/der Arbeitnehmer/in gegen den Rentenbescheid Widerspruch eingelegt, steht es ihr/ihm frei, von ihrer/seiner sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis Gebrauch zu machen und den Antrag zurückzunehmen oder einzuschränken. Unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten rechtfertigt erst die sozialrechtliche Dispositionsbefugnis der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers die in der Tarifbestimmung angeordnete Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung. Solange der Rentenbescheid noch nicht bestandskräftig ist, können Veränderungen im Antragsverhalten einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen noch zu berücksichtigen sein.

Zur Wahrnehmung der sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis muss die/der Arbeitnehmer/in wissen, welche Rechtsfolgen von einem Rentenbescheid auf ihr/sein Arbeitsverhältnis ausgehen. Dies ist erst mit dem Zugang der schriftlichen Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sichergestellt. Der Rentenbescheid selbst zeigt der/dem Arbeitnehmer/in nur die sozialrechtlichen Folgen, nicht jedoch die Konsequenzen für sein Arbeitsverhältnis auf. Die Dispositionsbefugnis über den Rentenanspruch und damit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleibt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in gebotenen Umfang erhalten, wenn sie/er die Möglichkeit hat, bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 15 Abs. 2 TzBfG eine Entscheidung über die Aufrechterhaltung oder Rücknahme des Rentenanspruchs zu treffen und die gebotenen Erklärungen gegenüber dem Rentenversicherungsträger abzugeben.

Damit steht ihr/ihm nach Auffassung des BAG zumindest eine Frist von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers über den Eintritt der auflösenden Bedingung zur Verfügung, die auch unter Beachtung der verfassungsrechtlich geschätzten Bestandsschutzinteressen für die/den Arbeitnehmer/in nicht unangemessen kurz ist. Diese Zweiwochenfrist nach Zugang des Unterrichtungsschreibens wurde in den AVR nunmehr als Ausgangspunkt für die Beendigung des Dienstverhältnisses ausdrücklich verankert.

Für den Fall, dass die Widerspruchsfrist gegen den Rentenbescheid erst danach ablaufen sollte, ist nicht die Zweiwochenfrist, sondern die Widerspruchsfrist maßgeblich.

d) § 35 Abs. 4

Von der Regelung in § 35 Abs. 4 hat man sich u.a. aus folgenden Gründen verabschiedet.

- Erst die Einbindung der Interessen des Arbeitnehmers durch die Anknüpfung an die rentenrechtliche Versorgung rechtfertigt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung. Ist die Feststellung der Erwerbsminderung allein kein hinreichender Grund für die auflösende Bedingung, kann auch ein medizinisches Gutachten allein das Arbeitsverhältnis nicht auflösen, zumal weder das Gutachten des Vertrauensarztes noch das des Gesundheitsamtes für die Rentenversicherung bindend sind.
- Von dem BAG wurde die Norm bislang für rechtskonform gehalten, weil der/dem Arbeitnehmer/in eine adäquate Versorgung durch die Erwerbsminderungsrente zusteht. Wenn sie/er jedoch keine Erwerbsminderungsrente beziehen kann, fehlt der Bezug zur adäquaten Versorgung. Berufsständische Versorgungswerke sind in der Regel nach ihrer Satzung nicht an Entscheidungen eines Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes gebunden. Damit fehlt es auch hier an der sachgerechten Einbeziehung der Arbeitnehmerinteressen.
- Wenn der/dem Arbeitnehmer/in nach der Rechtsprechung des BAG die Dispositionsbefugnis über den Rentenanspruch zugestanden wird, ist fraglich, inwieweit sie/er diesen schuldhaft verzögern kann.

d) § 35 Abs. 4 und 5

Die Änderungen in § 35 Abs. 4 und 5 sind lediglich Folgeänderungen der Streichung des früheren Abs. 4. Der vormalige Abs. 5 wird zu Abs. 4, Abs. 6 zu Abs. 5.

2. Erhöhung der Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG haben Auszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung. So gilt der Grundsatz, dass die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht mehr angemessen ist, wenn sie nicht mindestens 80 v.H. der einschlägigen tariflichen Vergütung erreicht. Die Arbeitsrechtliche Kommission geht aufgrund der sehr hohen Marktdurchdringung der AVR DWBO im Bereich der Ausbildung zum Altenpflegedienst zwar davon aus, dass die AVR DWBO selbst die einschlägige (Vergleichs-) Tarifvergütung ist und nicht die Tarife des öffentlichen Dienstes. Dennoch wollte die AK die Vergütung nicht unter 80 v.H. der Vergütung im öffentlichen Dienst fallen lassen. Von daher wurden die Ausbildungsentgelte zum 1. Oktober 2017 erneut angehoben.

Der Beschluss unterläuft auch nicht das Moratorium der AK, da einvernehmliche Beschlüsse der AK auch in diesem Zeitraum möglich sind.

Die hinsichtlich der Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst (IV.) geänderte Anlage 10a Anlage 10a (AP) – West – und – Ost – ist dem Rundschreiben beigelegt.

3. Beschluss einer Überleitungsregelung für die Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, Steinstr. 80/82/84, 14480 Potsdam, vom 28. Juli 2017

Mit Rundschreiben 04/2017 vom 31. März 2017 wurde die Aussetzung der Entgeltsteigerung zum 1. April 2017 i.H.v. 2,1 % für drei Gesellschaften des Oberlinhauses veröffentlicht. Dies erfolgte mit der Maßgabe, dass bis zum 30. September 2017 trägerspezifische Regelungen gefunden werden können, die den Gesellschaften eine vollständige Überleitung in die AVR DWBO ermöglichen. Für die Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH wurde am 28. Juli 2017 nun für einen Übergangszeitraum bis 31. Dezember 2018 eine solch trägerspezifische Regelung beschlossen.

III. Hinweise

Mit Informationsschreiben vom 07.09.2015 sowie 21.11.2016 hat die AK DWBO die Mitgliedseinrichtungen des DWBO auf die Verpflichtung zur Anwendung eines kirchengemäßen Rechts hingewiesen. Da für das DWBO auf Grundlage von ARRGEKBO und ARRO.DWBO eine eigene Arbeitsrechtliche Kommission gebildet wurde, sind deren Beschlüsse für das DWBO und seine Mitgliedseinrichtungen nach Art. 2 § 2 Abs. 2 ARRGEKBO verbindliches kirchliches Arbeitsrecht. Es gelten die AVR nach Maßgabe der Beschlüsse der AK DWBO (AVR DWBO).

Gem. Art. 2 § 6 Abs. 3 ARRGEKBO besteht grundsätzlich die Möglichkeit, ein anderes kirchliches Arbeitsrecht anzuwenden. Hierfür bedarf es – von sonstigen Übergangsbestimmungen in Art. 3 ARRGEKBO abgesehen - mit Ausnahme der Anwendung der AVR Diakonie Deutschland eines Beschlusses der AK DWBO. Ferner gibt es, wenn auch nur in begrenzten Ausnahmefällen, die Möglichkeit, dass die AK trägerspezifische Sonderregelungen beschließt.

Sollten Ausnahmen von Mitgliedseinrichtungen intendiert sein, besteht die Möglichkeit, über die Geschäftsstelle der AK eine Aufstellung von Prüfkriterien zu erhalten, deren Berücksichtigung Voraussetzung für eine Befassung der AK DWBO mit entsprechenden Anträgen ist.



Martin Matz
Vorstand DWBO

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. April 2017 (I., II., III.) / 1. Oktober 2017 (IV.) -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €	Kinder- Zuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.770,00 €	71,36 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.770,00 €	71,36 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.770,00 €	71,36 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.510,00 €	68,00 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.510,00 €	68,00 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.510,00 €	68,00 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.440,00 €	68,00 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.440,00 €	68,00 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.440,00 €	68,00 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.440,00 €	68,00 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	810,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	870,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	920,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.000,00 €

III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im ersten Ausbildungsjahr	950,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.020,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.140,00 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe 860,00 €

IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflG ausgebildet werden, erhalten:

im ersten Ausbildungsjahr	840,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	890,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	970,00 €

Mit den Ausbildungsentgeltsätzen sind im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge abgegolten.

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.

AUSBILDUNGSENTGELTE

- gültig ab 1. April 2017 (I., II., III.) / 1. Oktober 2017 (IV.) -

I. Ausbildungsentgelte für Praktikantinnen und Praktikanten

Soweit die Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorschreiben, erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten das nachstehende monatliche Ausbildungsentgelt für die Berufe

	Entgelt €	Kinder- Zuschlag €
der Sozialarbeiterin, des Sozialarbeiters	1.770,00 €	66,02 €
der Sozialpädagogin, des Sozialpädagogen	1.770,00 €	66,02 €
der Heilpädagogin, des Heilpädagogen	1.770,00 €	66,02 €
der pharm.-techn. Assistentin, des pharm.-techn. Assistenten	1.510,00 €	62,89 €
der Erzieherin, des Erziehers	1.510,00 €	62,89 €
der Heilerziehungspflegerin, des Heilerziehungspflegers	1.510,00 €	62,89 €
der Kinderpflegerin, des Kinderpflegers	1.440,00 €	62,89 €
der Haus- und Familienpflegerin, des Haus- und Familienpflegers	1.440,00 €	62,89 €
der Rettungsassistentin, des Rettungsassistenten	1.440,00 €	62,89 €
der Masseurin und med. Bademeisterin, des Masseurs und med. Bademeisters	1.440,00 €	62,89 €

II. Auszubildende

Das Ausbildungsentgelt beträgt

im ersten Ausbildungsjahr	810,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	870,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	920,00 €
im vierten Ausbildungsjahr	1.000,00 €

III. Ausbildungsentgelte im Pflegedienst

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungspflege erhalten

im ersten Ausbildungsjahr	950,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	1.020,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	1.140,00 €

Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe 860,00 €

IV. Ausbildungsentgelte im Altenpflegedienst

Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des AltPflIG ausgebildet werden, erhalten:

im ersten Ausbildungsjahr	840,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	890,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	970,00 €

Mit den Ausbildungsentgeltsätzen sind im Altenpflegedienst sämtliche Zuschläge abgegolten.

Soweit für den Besuch der Altenpflegeschule Schulgeld zu zahlen ist, übernimmt dies der ausbildende Anstellungsträger zusätzlich; das vom Ausbildungsträger gezahlte Schulgeld ist Teil des Ausbildungsentgeltes.