

# Wissenswertes über den TVA-L

## (Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in den Ländern)

### Historie:

Seit dem 01.11.2006 gilt das tarifliche Regelwerk für Auszubildende im Öffentlichen Dienst in den Ländern (TVA-L), angelehnt an den TV-L.

Der Tarifvertrag umfasst – ähnlich wie der TVAöD – alle Ausbildungsberufe 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 begrüßt auch hier die Spezialisierung im Zuge der Neugestaltung des Tarifrechts und des Abschlusses des TV-L. 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 ist der Nachwuchs die Zukunft des Öffentlichen Dienstes!

### Die Regelungen des TVA-L im Einzelnen:

#### ➤ **Probezeit**

Abweichend vom § 20 BBiG wurde die Probezeit für den BBiG-Bereich auf drei Monate festgesetzt. Für den Bereich Pflege beträgt die Probezeit sechs Monate.

Im Falle von Arbeitsunfähigkeit o.ä. wird die Probezeit nicht „automatisch“ verlängert.

Die Anrechnung von Praktikumszeiten sind ggf. möglich und mit dem Ausbildungsträger individuell zu vereinbaren.

Während als auch vor Beginn der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfristen beendet werden.

#### ➤ **Ärztliche Untersuchungen**

Die ärztliche Untersuchung wird künftig ausschließlich vom Amtsarzt oder von einem gemeinsam zu bestimmenden Arzt 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. Jedoch ist hier auch § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten!

Nach Absatz 2 trägt der/die ausbildende Betrieb/Verwaltung die anfallenden Kosten. Die hier genannte „begründete Veranlassung“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Hier 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 TV-L. 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 Auszubildenden

### ➤ **Schadenshaftung**

Zur Schadenshaftung wird – anders als im TVAöD – nichts Näheres gesagt.

### ➤ **Personalakten**

Hier wurde im Gegensatz zum TVAöD der alte § 13 Abs. 2 BAT übernommen, so dass die Auszubildenden weiterhin über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte angehört werden.

### ➤ **Schicht- und Wechselschichtzulagen**

Die Schicht- und Wechselschichtzulage ist im TVA-L weggefallen.

Ausnahme: im TVAöD, Bereich VKA-Pflege. Hier wurde im Zuge der Tarifverhandlungen Krankenhäuser der Bereich nachverhandelt und mittlerweile auch umgesetzt.

### ➤ **Monatliche Ausbildungsvergütung**

Unverändert bleibt auch die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung. Jedoch soll ggf. über eine neue Struktur der Ausbildungsvergütung nachgedacht werden. Hier wird über eine Anknüpfung an die „Einstiegsvergütung“ des zu erlernenden Berufs nachgedacht. Der Vorteil wäre, dass die Azubis jeweils an der prozentualen Erhöhung der Vergütung per Tarifvertrag beteiligt wären.

### ➤ **Urlaubsgeld /Jahressonderzahlungen**

Abweichend tritt der Passus für die Jahressonderzahlungen erst zum 01.01.2008 in Kraft. Auf Landesebene kann jedoch jeweils zum 31.12. eines jeden Kalenderjahres von jeder Tarifvertragspartei diese Regelung gekündigt werden, sofern in dem Bundesland die volle Angleichung nach §21 TVÜ-Länder erreicht ist.

### ➤ **Abschlussprämie**

Hier wurde die Regelung aus dem TVAöD übernommen. Um den Einkommensverlust von 400 € aufzufangen, soll die sich für die Ausbildungsträger ergebende Einsparung in Form einer Einmalzahlung als so genannte Abschlussprämie bei bestandener Prüfung zum Ende der Ausbildung ausgezahlt werden.

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

Mit der Bundesagentur für Arbeit ist abgestimmt, dass die 400 € nicht als Abfindung zu werten sind, sollte nach bestandener Abschlussprüfung keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erfolgen. Wäre dies anders, so würde dieser Betrag bei Bezug von ALG I auf den Anspruch angerechnet werden.

Die Regelung zur Abschlussprämie gilt erstmals für Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2007 beginnen. Zur Auszahlung kommt die Abschlussprämie erstmalig im Jahr 2010.

### ➤ **Reise-/Fahrtkosten**

Im Gegensatz zum TVAöD wurde es beim Abschluss des TVA-L weitestgehend vermieden, die gleichen missverständlichen Formulierungen festzuschreiben, die beim TVAöD für viel Unruhe sorgen. Deshalb wurde u.a. im Falle der Fahrtkostenerstattung zu auswärtigen berufsbildenden Schulen etc. explizit festgehalten, dass die Kosten zum Ausbilder zu erstatten sind.

Es wurde jedoch nicht geklärt, ob die Kosten vom Wohnort oder vom Dienstort zur Berufsschule gerechnet werden. Hier wird es sicherlich zu gegebener Zeit noch Klärungsbedarf geben.

### ➤ **Familienheimfahrten**

Die Rückfahrt bei Familienheimfahrten wurde im TVA-L ausdrücklich als erstattungsfähig ausgewiesen – anders als im TVAöD (Ausnahme: Pflegebereich).

### ➤ **Vorbereitungstage nach § 14**

Die Vorbereitungstage für die Abschlussprüfung betragen grundsätzlich fünf bzw. sechs Tage (je nach Wochenarbeitstage).

Es gibt jedoch die Möglichkeit seitens des Ausbildenden, die Vorbereitungstage zu verkürzen. Er muss jedoch mindestens zwei Ausbildungstage dem Prüfling gewähren.

### ➤ **Übernahme**

Die Tarifvertragsparteien einigten sich, dass sie darauf hinwirken, dass die BBiG-Azubis nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe dagegensprechen. Diese Regelung gilt leider nicht für Verwaltungen/Betriebe, die über Bedarf ausgebildet habe. Diese Regelung endet mit Ablauf des 31.12.10.

Der TVA-L ist – wie der TV-L – zum 01.11.06 **in Kraft** getreten und kann frühestens zum 31.12.10 gekündigt werden.

Abweichend tritt der Passus für die Jahressonderzahlungen erst zum 01.01.2008 in Kraft. Auf Landesebene kann jedoch jeweils zum 31.12. eines jeden Kalenderjahres von jeder Tarifvertragspartei diese Regelung gekündigt werden, sofern in dem Bundesland die volle Angleichung nach §21 TVÜ-Länder erreicht ist.