



**Tarifeinigung  
bei den Tarifverhandlungen  
für den TV Azubis Mecklenburg-Vorpommern  
bei der AWO Ludwigslust und der AWO Bad Doberan  
zwischen Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.  
und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
vom 27. Juni 2019**

1. Die Tarifvertragsparteien einigen sich auf den Tarifvertrag und die Anwendungsvereinbarungen Azubis AWO Ludwigslust und AWO Bad Doberan gemäß Anlagen.
2. Erklärungsfrist: 14. Juli 2019. Schweigen gilt als Zustimmung.

Schwerin, den 27. Juni 2019

  
für den  
Arbeitgeberverband  
AWO Deutschland e.V.  
Gero Kettler  
Geschäftsführer

  
für  
ver.di Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft Landesbezirk Nord  
Steffen Kühhirt  
Landesbezirksfachbereichsleiter

**Anwendungsvereinbarung**  
**zur Anwendung des Tarifvertrages**  
**für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern**  
**(TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern)**  
**vom 25. April 2019**  
**auf die Auszubildenden der AWO Ludwigslust**  
**(AWV Azubis Ludwigslust)**  
**vom 25. April 2019**

Zwischen

1. der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern  
- vertreten durch den Vorsitzenden -

2. Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.  
- vertreten durch den Vorstand -

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord -

- andererseits -

wird gemäß § 19 Absatz 1 TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern vom 25. April 2019 folgende Anwendungsvereinbarung abgeschlossen:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Diese Anwendungsvereinbarung gilt für alle Auszubildenden des AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust, soweit deren Ausbildungsverhältnisse vom Geltungsbereich des TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern vom 25. April 2019 erfasst sind.

## **§ 2**

### **Inkrafttreten des TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern**

Der Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg-Vorpommern (TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern) vom 25. April 2019 tritt für die unter § 1 genannten Ausbildungsverhältnisse mit Wirkung ab dem 1. September 2019 in Kraft.

## **§ 3**

### **Ausbildungsvergütungen**

Der Bemessungssatz gemäß § 8 Absatz 1 TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern für die Ausbildungsentgelte beträgt:

a) Ab dem 1. September 2019	90 v.H.,
b) ab dem 1. September 2020	92 v.H.,
c) ab dem 1. September 2021	94 v.H.,
d) ab dem 1. September 2022	96 v.H.,
e) ab dem 1. September 2023	98 v.H. und
f) ab dem 1. September 2024	100 v.H.

Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen gemäß § 8 Absatz 1 TV-AöD (BBiG/Pflege) zwischen den o.g. Anpassungsschritten werden jeweils erst mit dem nächsten Anpassungs-

schritt, also mit Wirkung ab dem folgenden 1. September umgesetzt, frühestens jedoch drei Monate nach deren In-Kraft-Treten im TV-AöD.

#### **§ 4**

#### **Inkrafttreten der Anwendungsvereinbarung**

Diese Anwendungsvereinbarung tritt mit Wirkung ab dem 1. September 2019 in Kraft.

Schwerin/Berlin, den

Lübeck/Schwerin, den 23. 10. 2019

AWO Tarifgemeinschaft  
Mecklenburg-Vorpommern



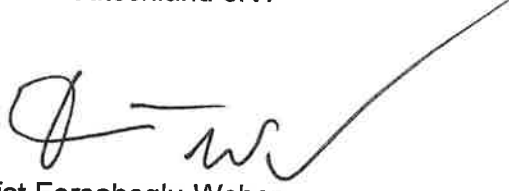
Bernd Tünker  
Vorsitzender

Für die  
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Susanne Schöttke  
Landesbezirksleiterin Nord

Arbeitgeberverband  
AWO Deutschland e.V.



Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender



Steffen Kühhirt  
Landesbezirksfachbereichsleiter Nord



Gero Kettler  
Geschäftsführer

**Tarifvertrag  
für die Auszubildenden  
der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg-Vorpommern  
(TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern)  
vom 25. April 2019**

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,  
– vertreten durch den Vorstand –

- einerseits -

und

- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
– vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord –

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## § 1

### Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden bei Vollmitgliedern des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern einschließlich der Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie in praxisintegrierter Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (ENZ), die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltendem Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe, sowie für Schülerinnen/Schüler für den Beruf der/des Logopäden, Audiometristen oder Orthoptisten,
  - b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
  - c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die auf Grund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden
  - d) Teilnehmende in Projekten der außerbetrieblichen Ausbildung gemäß § 76 SGB III.

## § 2

### Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthält über
- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,
  - f) Dauer desurlaubes,
  - g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die für das Ausbildungsverhältnis einschlägigen Betriebsvereinbarungen.

(2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie die jeweiligen Ausbildungsgesetze für die Gesundheits- und Krankenpflege, die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und die Altenpflege.

### **§ 3**

#### **Probezeit, Kündigung**

<sup>1</sup>Die Probezeit beträgt für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz vier Monate und bei der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und der Altenpflege sechs Monate. <sup>2</sup>Während dieser Ausbildungszeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden und vom Ausbilder ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

### **§ 4**

#### **Ärztliche Untersuchung**

(1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen.

<sup>2</sup>Für Auszubildende die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) <sup>1</sup>Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.



- (3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

## § 5

### Schweigepflicht, Nebentätigkeit

- (1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren, wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
- (2) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht werden, dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Ausbildenden aufgenommen oder fortgesetzt werden. <sup>2</sup>Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

#### Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2

*Die Notwendigkeit einer Genehmigung zur Fortsetzung der Nebentätigkeit bezieht sich nur auf eine bei Beginn der Ausbildung bereits ausgeübte Nebentätigkeit. Zur Fortsetzung einer genehmigten Nebentätigkeit während der Dauer der Ausbildung benötigt der Auszubildende keine Genehmigung des Ausbildenden.*

## § 6

### Personalakten

- (1) <sup>1</sup>Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen.
- (2) Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (3) <sup>1</sup>Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

## **§ 7**

### **Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit**

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Bestimmungen des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern vom 13. November 2017 über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildung zu geben.
- (3) <sup>1</sup>An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. <sup>2</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (4) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- (5) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.  
<sup>2</sup>§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

## **§ 8**

### **Ausbildungsentgelt**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt. <sup>2</sup>Das Ausbildungsentgelt errechnet sich aus dem für das jeweilige Ausbildungsjahr maßgeblichen Ausbildungsentgelt gemäß § 8 Absatz 1 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TV-AöD) in der jeweiligen Fassung multipliziert mit einem prozentualen Bemessungssatz. <sup>3</sup>Der Bemessungssatz wird in der jeweiligen Anwendungsvereinbarung gemäß § 19 Absatz 1 festgelegt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

§ 8 Absatz 1 TV-AöD findet in der Fassung des Besonderen Teils BBiG, für Schülerinnen/ Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege und der Altenpflege sowie in praxisintegrierter Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (ENZ) in der Fassung des Besonderen Teils Pflege Anwendung.

- (2) Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

**§ 9**

**Urlaub**

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten im Urlaubsjahr 2020 28 Ausbildungstage und ab dem Urlaubsjahr 2021 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 8). <sup>2</sup>Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zur Anwendung.
- (2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

**§ 10**

**Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse der billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard)

sind zu nutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu € 20,00 pro Übernachtung erstattungsfähig. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

- (3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.
- (4) Bei Versetzungen oder Abordnungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

## § 11

### Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) <sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden. <sup>2</sup>Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Ausbildenden, spätestens unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

## § 12

### Entgelt im Krankheitsfalle

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Abs. 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrallengeld oder dem Bruttoverletztengeld und den sich nach Abs. 1 ergebenden Nettoausbildungsentgeltes, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit anerkennt.

## § 13

### Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) <sup>1</sup>Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. <sup>2</sup>Bei der 6-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Arbeitstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Abs. 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigung des Auszubildenden maßgeblichen Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## § 14

### Vermögenswirksame Leistungen

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von € 6,65 monatlich. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

## § 15

### Jahressonderzahlung

- (1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 61,54 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8). <sup>3</sup>Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Anspruches nach Satz 2.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) zur Zahlung des Entgeltes während des Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Abs. 1) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von Ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 01. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung

aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

## § 16

### Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Abs. 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, soll er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden
  - a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
  - b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

## § 17

### Zeugnis

<sup>1</sup>Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden

enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

## **§ 18**

### **Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

## **§ 19**

### **Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt nach Maßgabe einer für den Auszubildenden jeweils gesondert abzuschließenden Anwendungsvereinbarung in Kraft, frühestens zum 01. September 2019. Die Anwendungsvereinbarungen werden vom Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern einerseits und der verdi – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft andererseits verhandelt und abgeschlossen.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2020 schriftlich gekündigt werden.



Schwerin, den

Lübeck, den

Arbeitgeberverband  
AWO Deutschland e.V.

ver.di Landesbezirk Nord

Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender

Susanne Schöttke  
Landesbezirksleiterin

Gero Kettler  
Geschäftsführer

Steffen Kühhirt  
Landesbezirksfachbereichsleiter