

# Evangelische Landeskirche in Baden

## Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

RECHT UND RECHNUNGSPRÜFUNG  
PERSONALRECHT

Blumenstraße 1-7  
76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607 o. 635  
Telefax 0721 9175-25-607 o.635

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:  
Frau Aufrecht / Herr Roth

[iris.aufrecht@ekiba.de](mailto:iris.aufrecht@ekiba.de)

[siegfried.roth@ekiba.de](mailto:siegfried.roth@ekiba.de)

3. September 2012

### I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

## Rundschreiben 6/2012

(Dieses Rundschreiben ist im Intranet der Evangelischen Landeskirche in Baden unter „Portal/Infos und Produkte/Gesamtansicht/Arbeitsrecht Rundschreiben/“ abrufbar.)

### Umsetzung des Tarifabschlusses 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

In obiger Sache geben wir folgende Hinweise:

1	Vorbemerkung .....	2
2	Abweichende oder ergänzende Hinweise zum BMI-Rundschreiben .....	2
2.1	Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der neuen Entgelttabellen .....	2
2.2	Anwendung der Änderungstarifverträge und des Tarifvertrags Einmalzahlung .....	2
2.3	Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 und ab dem Jahr 2013 .....	3
2.4	Urlaubsanspruch für das Jahr 2011 und früher .....	4
2.5	Neuregelungen zur Übernahme von Auszubildenden .....	5
2.6	Erstattung von Fahrtkosten für Auszubildende nach BBiG .....	5
2.7	Einmalige Pauschalzahlung für 2012 .....	5

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Kto-Nr. 500003 BLZ 520 604 10 (Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Kassel) Empfänger: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe

Internationaler Zahlungsverkehr: IBAN DE29 5206 0410 0000 5000 03 BIC GENODEF1EK1

Text erstellt von S, Dateiname G:\Rechtsabteilung\A\_Individualordner\6Tr\FIS-

Kirchenrecht\Erläuterungsmodul\Rundschreiben Arbeitsrecht\Infoschreiben

chronologisch\2012\_06\_0\_tarifabschluss\_2012\_umsetzungshinweise.doc

## **1 Vorbemerkung**

Mit Rundschreiben vom 3. August 2012, AZ D 5 – 220233 – 53/7, hat das Bundesministerium des Innern (BMI) darüber informiert, dass die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. März 2012 abgeschlossen sind. Gleichzeitig wurden die geeinten Änderungstarifverträge sowie der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 (Bund) und Hinweise zur Durchführung dieser Tarifverträge bekannt gemacht. Wir bitten, die Hinweise aus diesem Rundschreiben, das auf der Internetseite des BMI bezogen werden kann, zu beachten. Das Rundschreiben des BMI zur Neuregelung der Entgelte vom 3. Mai 2012, AZ D 5 – 220 233 – 53/7, bleibt ebenfalls weiterhin zu beachten. Unter Berücksichtigung unseres kirchlichen Tarifrechts geben wir folgende abweichende oder ergänzende Hinweise. Für die Anwender des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – nach § 2 Abs. 2 AR-M – und des Tarifvertrags zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) – nach § 2 Abs. 3 AR-M – finden die genannten Rundschreiben keine Anwendung. Die Tarifabschlüsse in diesen Tarifbereichen bleiben abzuwarten.

## **2 Abweichende oder ergänzende Hinweise zum BMI-Rundschreiben**

### **2.1 Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der neuen Entgelttabellen**

Die Arbeitsrechtsregelung zur Anwendung der neuen Entgelttabellen ab dem 1. März 2012 vom 4. Juli 2012, die zum 1. Juli 2012 in Kraft getreten ist und im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden Nr. 10/2012 auf Seite 182 veröffentlicht wird, tritt mit Unterzeichnung der Änderungstarifverträge aus der Tarifeinigung vom 31. März 2012 außer Kraft (Artikel 2). Es ist mit der Bekanntmachung der geeinten Änderungstarifverträge am 3. August 2012 davon auszugehen, dass diese spätestens zu diesem Zeitpunkt unterzeichnet worden sind und damit die o. g. Arbeitsrechtsregelung mit dem 3. August 2012 außer Kraft tritt. Zu diesem Zeitpunkt wird auch der in Artikel 1 geregelte Rückforderungsvorbehalt gegenstandslos.

### **2.2 Anwendung der Änderungstarifverträge und des Tarifvertrags Einmalzahlung**

Die dem Rundschreiben des BMI beigelegten Änderungstarifverträge zum TVöD, TVöD – BT-V–, TVAöD mit den besonderen Teilen BBiG und Pflege, TVPöD, TVÜ-Bund und zum KraftfahrerTV Bund, jeweils vom 31. März 2012, finden unmittelbar Anwendung, ohne dass es eines Übernahmebeschlusses der ARK bedarf, da die in Bezug genommenen Tarifverträge *in der jeweils geltenden Fassung* nach den Best-

immungen des § 2 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 und 4 AR-M sowie des § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 AR-Ausbi/Prakt anzuwenden sind.

Der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 (Bund) vom 31. März 2012 findet ebenfalls unmittelbar Anwendung, ohne dass es eines Übernahmebeschlusses der ARK bedarf, da er ein den TVöD in der Fassung Bund ergänzender Tarifvertrag nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 AR-M zum TVöD ist. Hingegen ist der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) vom 31. März 2012 nicht als ergänzender Tarifvertrag zum TVöD-Bund anwendbar. Nähere Ausführungen zur einmaligen Pauschalzahlung siehe unter Ziffer 2.7 dieses Rundschreibens.

Die mit der VKA abgeschlossenen Änderungstarifverträge vom 31. März 2012 zum TVöD – Besonderer Teil Krankenhäuser – und zum TVöD – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen – finden nach den Bestimmungen des § 5 Abs. 2 und 3 AR-M in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 2 AR-M ebenfalls unmittelbar Anwendung. Der mit der VKA abgeschlossene Änderungstarifvertrag vom 31. März 2012 zum TVÜ-VKA findet Anwendung soweit Bestimmungen § 7 AR-M tangiert sind. Der in § 7 Abs. 3 Satz 2 AR-M in Bezug genommene § 28 a TVÜ-VKA wurde in Absatz 8 hinsichtlich der Tabellenwerte zu den Ü-Entgeltgruppen geändert.

### **2.3 *Urlaubsanspruch für das Jahr 2012 und ab dem Jahr 2013***

Grundsätzlich kann ausgeführt werden, dass für das Jahr **2012** allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschließlich der Auszubildenden und Praktikanten bei einer 5-Tage-Woche ein Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen/Ausbildungstagen zusteht. Ab dem Jahr 2013 stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich ohne Altersstaffelung oder Übergangsregelung 29 Arbeitstage Jahresurlaub zu. Auszubildende und Praktikanten haben ab 2013 grundsätzlich 27 Arbeitstage/Ausbildungstage Jahresurlaub und Auszubildende im Schichtdienst nach dem TVAöD – Besonderer Teil Pflege – im zweiten und dritten **Ausbildungsjahr** (1. September bis 31. August des Folgejahres) pauschal einen Ausbildungstag Zusatzurlaub. Die Einzelheiten und die Besonderheiten zur Urlaubsstaffelung und Übergangsregelung entnehmen Sie bitte dem o. g. Rundschreiben des BMI.

Eine besondere Geltendmachung des nach § 38 a Satz 2 TVöD für das Kalenderjahr 2012 bestehenden Grundanspruchs auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub ist nicht erforderlich. Der Anspruch ist von Amts wegen zu erfüllen.

Nicht unter den TVöD fallende Beschäftigte mit Anspruch auf den gesetzlichen Jahresurlaub haben keinen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub nach § 38 a Satz 2 TVöD.

Die nicht unter den Tarifvertrag für Auszubildende fallenden Auszubildenden in der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher haben ebenfalls keinen tariflichen Anspruch auf 30 Ausbildungstage Jahresurlaub in 2012. Ihnen ist arbeitsvertraglich ein Jahresurlaub von 27 Ausbildungstagen in entsprechender Anwendung der neuen tariflichen Bestimmungen des TVAöD zu gewähren. Auf die entsprechenden Ausführungen auf Seite 3 unseres Rundschreibens vom 3. Mai 2012 weisen wir hin.

Wir haben je ein Muster eines Schreibens an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten zur Information über den in 2012 und ab 2013 zustehenden Jahresurlaub in der Anlage beigefügt. Die Personalvorgesetzten bitten wir ebenfalls in geeigneter Weise über die Urlaubsansprüche Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren.

#### **2.4 *Urlaubsanspruch für das Jahr 2011 und früher***

Die Ausführungen des BMI in Buchstabe B Ziffer 1.4 hinsichtlich der Umsetzung des BAG-Urteils vom 20. März 2012 zur diskriminierenden tariflichen Urlaubsregelung sind für unsere Anstellungsträger nicht zu beachten, da die vom Bund eingeräumte übertarifliche Übertragungsfrist auf Grundlage der beamtenrechtlichen Erholungsurlaubsverordnung für uns keine Geltung hat. Der Anspruch auf 30 Urlaubstage für das Jahr 2011 und früher setzt nach der Urteilsbegründung eine fristgerechte Antragstellung der zusätzlichen Urlaubstage bzw. deren wirksame Übertragung in das nächste Urlaubsjahr voraus.

Wie bereits mit unserer Rundmail vom 28. März 2012 mitgeteilt, sind für die Übertragung des Urlaubs nach § 26 Abs. 2 TVöD die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes anzuwenden. Nach § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz kann der Urlaub in das nächste Kalenderjahr nur übertragen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen, wobei der Urlaubsanspruch rechtzeitig geltend gemacht werden muss. Nach allgemeiner Auffassung ist dies dann der Fall, wenn die Geltendmachung innerhalb des Urlaubsjahres erfolgt. Wurde demnach der über den bislang tariflich geregelten Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsanspruch aus den Gründen, wie sie in obigem Urteil festgestellt worden sind, im Jahr 2011 und davor nicht geltend gemacht, kann er in das Urlaubsjahr 2012 nicht übertragen werden. Einem im Jahr 2012 gestellten Antrag auf Nachge-

währung von Urlaub für das Jahr 2011 auf Grundlage des o. g. Urteils kann nicht entprochen werden.

## **2.5 Neuregelungen zur Übernahme von Auszubildenden**

Die Ausführungen in Buchstabe C des o. g. Rundschreibens des BMI zur Neuregelung der Übernahme der Auszubildenden in § 16a TVAöD bitten wir umfassend zur Kenntnis zu nehmen. Der Anspruch auf ein befristetes Arbeitsverhältnis nach § 16a TVAöD ist umfassend zu prüfen. Fehlt eine der Tatbestandsvoraussetzungen der Tarifvorschrift des § 16a TVAöD, ist ein Anspruch auf Übernahme nicht gegeben. In diesem Fall kann mit der oder dem Auszubildenden auch ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes außerhalb des § 16a TVAöD abgeschlossen werden. Auf die besondere Mitteilungspflicht des Auszubildenden nach § 16 Abs. 3 TVAöD für den Fall, dass er die oder den Auszubildende/n nicht übernehmen will, weisen wir besonders hin.

Werden Auszubildende im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis übernommen, entfällt die Probezeit nach § 2 Abs. 4 TVöD.

Die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher fällt nicht unter den Geltungsbereich des TVAöD. Eine Übernahmeverpflichtung nach § 16a TVAöD besteht daher nicht. Allerdings greift der § 2 Abs. 4 TVöD auch in diesen Fällen, so dass eine Probezeit im Arbeitsverhältnis entfällt, wenn unmittelbar nach der praxisintegrierten Ausbildung dieses begründet wird.

Die Muster-Arbeitsverträge werden wir entsprechend anpassen und als Befristungsgrund den § 16 a TVAöD aufnehmen. Sie werden im Intranet neu eingestellt. Sofern im Einzelfall die Probezeit nach der Bestimmung des § 2 Abs. 4 TVöD entfallen sollte, bitten wir dies individuell im entsprechenden Arbeitsvertrag zu ändern.

## **2.6 Erstattung von Fahrtkosten für Auszubildende nach BBiG**

Auf die Ausführungen des BMI unter Buchstabe D des Rundschreibens wird verwiesen. Eine entsprechende Anwendung der Ausführungen in Buchstabe D Ziffer 1, letzten beiden Absätze, auf Seite 22 des BMI-Rundschreibens setzt einen Beschluss des zuständigen Gremiums des Auszubildenden voraus.

## **2.7 Einmalige Pauschalzahlung für 2012**

In Abweichung zu den Tarifabschlüssen über einmalige Pauschalzahlungen in den Jahren 2010 und 2011, bei denen sich die Tarifvertragsparteien (die Bundesrepublik Deutschland, die VKA und die vertragsschließenden Gewerkschaften) jeweils ge-

meinsam über einmalige Pauschalzahlungen für die jeweiligen Jahre geeinigt hatten, haben der Bund und die VKA nunmehr für das Jahr 2012 jeweils eigenständige Tarifverträge mit den Gewerkschaften hierzu abgeschlossen, wobei der Bund sich lediglich über eine einmalige Pauschalzahlung für das Jahr 2012 geeinigt hat und die VKA für das Jahr 2012 und 2013. Da Hintergrund der tarifierten Pauschalzahlungen die bislang noch fehlende Entgeltordnung zum TVöD ist, kann vermutet werden, dass der Bund anstrebt, bis zum Jahr 2013 eine Einigung über die Entgeltordnung zu erzielen. Wie unter Ziffer 2.2 ausgeführt, ist der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) vom 31. März 2012 nicht als ergänzender Tarifvertrag zum TVöD-Bund anwendbar.

In Ergänzung zu Buchstabe E Ziffern 3.1.4 und 4 des Rundschreibens des BMI kann in diesen Fällen auf eine Beantragung der Pauschalzahlung verzichtet werden bzw. die Pauschalzahlung ausgezahlt werden, wenn anweisende Beschlüsse der zuständigen Gremien vorliegen.

Der Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 (Bund) nimmt im Gegensatz zu den früheren Tarifverträgen für die Jahre 2010 und 2011 sowie zum Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 und 2013 (VKA) die Beschäftigten, die unter die Anlage 4 TVÜ-VKA fallen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit KR-Tarif), sowie die Beschäftigten nach Anlage C (VKA) zum TVöD (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) nicht explizit vom Anwendungsbereich aus. Dies führt jedoch nicht zu einer Ausdehnung des Anwendungsbereichs für diesen Personenkreis, da diese Beschäftigten nicht nach einer der in § 2 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrags über eine einmalige Pauschalzahlung 2012 (Bund) genannten Eingruppierungsvorschrift eingruppiert sind.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Roth

Anlagen

II. Vor Abgang an Frau Dr. Teichmanis m. d. B. um zustimmende Kenntnisnahme

III. Glied I erhalten

1. Kirchengemeindeämter (Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim (=5)
2. Verwaltungs- und Serviceämter mit Außen-/Dienststellen, einschl. Rastatt und Ettlingen (=15)
3. Geschäftsführer/-innen Diakonischer Werke in Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und Diakonieverbänden (=19/Notesgruppe Diakonische Werke Rechtsangelegenheiten)
4. Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit, Diakonie und Religionspädagogik, Bugginger Straße 38, 79114 Freiburg
5. Schulstiftung, im Hause
6. Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle, im Hause
7. Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden – FACH –
8. Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden – FACH –
9. Rechnungsprüfungsamt, im Hause
10. Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission, im Hause (1x)
11. Geschäftsstelle des Gesamtausschusses, im Hause (1x)
12. VKM Deutschland – Landesverband Baden, Am Seiberg 2 a, 79331 Teningen-Heimbach
13. Mitarbeitervertretung beim EOK, im Hause
14. Evangelische Stiftung Pflege Schönau, Zähringerstraße 18, 69115 Heidelberg
15. Referentin 6, 6 Dö, 6 Tg, 6 Au, 6 As, 6 Ro, 8 Ra, 7 Hu, 5 Dr und 5 Zw (=10)
16. Diakonie-/und Sozialstationen unter landeskirchlicher Aufsicht (=23)

IV. Nach Abgang 6 Hg (Intranet)

- V. Druckauftrag erteilt für  Nr. 1 bis 15 (60 Exemplare)  
 Nr. 1 bis 16 (82 Exemplare)

VI. z. d. A.

Im Auftrag

Roth

**Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen  
Landeskirche in Baden, ihrer Körperschaften und Einrichtungen zum  
neu geregelten Urlaubsanspruch und  
zur Erhöhung der Entgelte nach TVöD**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie aus den Medien bereits erfahren konnten, haben sich die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) neben den tariflichen Entgelterhöhungen für die Jahre 2012 und 2013 auch auf eine Neuregelung des Urlaubsanspruchs ab dem Jahr 2012 einigen können. Hintergrund der Neuregelung der Dauer des Erholungsurlaubs im TVöD war die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. März 2012, wonach die bisherige altersabhängige Urlaubsstaffelung des § 26 TVöD wegen des Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung für unwirksam erklärt wurde.

Die neue Urlaubsregelung nach TVöD, die auf Ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, sieht folgenden Urlaubsanspruch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche vor:

Für das Kalenderjahr **2012** haben Sie nach der Übergangsregelung des § 38 a Satz 2 in Verbindung mit § 26 Abs. 2 TVöD einen einheitlichen Grundanspruch von **30 Arbeitstagen** Erholungsurlaub im Kalenderjahr, sofern Ihr Arbeitsverhältnis das ganze Jahr besteht und sich Ihre Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt.

Ab dem Kalenderjahr **2013** beträgt der Erholungsurlaub unter den vorgenannten Bedingungen **bis zum vollendeten 55. Lebensjahr 29 Arbeitstage** und nach **vollendetem 55. Lebensjahr 30 Arbeitstage**. Die Tarifvertragsparteien wollen mit der altersbedingten Anhebung des Urlaubsanspruchs ab dem vollendeten 55. Lebensjahr um einen Urlaubstag dem zunehmenden Erholungsbedarf im Alter Rechnung tragen.

Sofern Sie bereits das 40. Lebensjahr vollendet haben oder es bis zum 31. Dezember 2012 vollenden werden und Ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. März 2012 begonnen hat, behalten bzw. erhalten Sie für die Dauer dieses rechtlich fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber den Urlaubsanspruch von **30 Arbeitstagen** jährlich.

Die Tarifeinigung sieht weiter vor, dass die Tabellenentgelte

- ab 1. März 2012 um 3,5 %
- ab 1. Januar 2013 um weitere 1,4 % und
- ab 1. August 2013 um weitere 1,4 % erhöht werden.

Die Tarifsteigerung ab 1. März 2012 wurde mit dem Entgelt für den Monat Juli nachgezahlt.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Personalstelle.

Mit freundlichen Grüßen

### **Information für Auszubildende und Praktikanten der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Körperschaften und Einrichtungen zum neu geregelten Urlaubsanspruch und zur Erhöhung der Entgelte nach TVAöD bzw TVPöD**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Sie aus den Medien bereits erfahren konnten, haben sich die Tarifvertragsparteien des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) bzw. des Tarifvertrags für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) neben den tariflichen Entgelterhöhungen für die Jahre 2012 und 2013 auch auf eine Neuregelung des Urlaubsanspruchs ab dem Jahr 2012 einigen können. Hintergrund der Neuregelung der Dauer des Erholungsurlaubs im TVAöD bzw. TVPöD war die Entscheidung des Bun-



des Arbeitsgerichts vom 20. März 2012, wonach die bisherige altersabhängige Urlaubsstaffelung des § 26 TVöD, die auch auf den TVAöD bzw. den TVPöD anzuwenden war, wegen des Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung für unwirksam erklärt wurde.

Die neue Urlaubsregelung nach TVAöD bzw. TVPöD, die auf Ihr Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis anzuwenden ist, sieht folgenden Urlaubsanspruch bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche vor:

Für das Kalenderjahr **2012** haben Sie nach der Übergangsregelungen der § 2 der Änderungstarifverträge zu TVAöD bzw. TVPöD einen einheitlichen Grundanspruch von **30 Arbeits- bzw. Ausbildungstagen** Erholungsurlaub im Kalenderjahr, sofern Ihr Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis das ganze Jahr besteht und sich Ihre Arbeits- bzw. Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt.

Ab dem Kalenderjahr **2013** beträgt der Erholungsurlaub unter den vorgenannten Bedingungen **27 Arbeits- bzw. Ausbildungstage**.

Sofern Ihr Ausbildungsverhältnis unter den Ausbildungstarifvertrag TVAöD - Besonderer Teil Pflege – fällt, erhalten Sie, sofern Sie im Schichtdienst tätig sind, im zweiten und dritten Ausbildungsjahr pauschal jeweils einen (Ausbildungs-)Tag Zusatzurlaub.

Die Tarifeinigung sieht weiter vor, dass die Tabellenentgelte

- ab 1. März 2012 um einen Festbetrag in Höhe von 50,00 Euro und
- ab 1. August 2013 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 40,00 Euro erhöht werden.

Die Tarifsteigerung ab 1. März 2012 wurde mit dem Entgelt für den Monat Juli nachgezahlt.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Personalstelle.

Mit freundlichen Grüßen