



| IG Metall Bezirksleitung  
| für Baden-Württemberg

# **Übernahme nach der Ausbildung**

**Eine Handlungshilfe**

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1. Tarifliche Regelungen im Überblick</b>	<b>4</b>
– Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung	
– Manteltarifvertrag für Auszubildende	
<b>2. Erläuterungen zur Umsetzung</b>	<b>5</b>
– Was sind personenbedingte Gründe, die einer Übernahme entgegenstehen können?	5
– Was sind „akute Beschäftigungsprobleme“?	5
– Was ist über Bedarf?	6
– Bestandene Abschlussprüfung	6
– Teilzeitübernahme	6
– Übernahme im erlernten Beruf	7
– JAV-Mitglied und Übernahme	7
<b>Musterübernahmeantrag</b>	<b>8</b>
<b>Musterbrief Wehr- und Zivildienstaufschub</b>	<b>9</b>
<b>Musterschreiben JAVis</b>	<b>10</b>
<b>Berufsakademie</b>	<b>11</b>

**Herausgeber:**

**IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg, Abt. Berufsbildung,  
Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart**

**Verantwortlich: Jörg Hofmann**

**Redaktion: Martin Allespach, Andreas Flach und Ulrich Petri**

# Vorwort

**A**uszubildende haben nach Beendigung ihrer Ausbildung heute im Grundsatz mindestens für zwölf Monate einen tariflichen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bzw. Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Das ist eine gewerkschaftliche Errungenschaft. Sie gibt den jungen Ausgelernten eine Perspektive über die Abschlussprüfung hinaus.

Tarifverträge mit Übernahmeregeln gibt es in Baden-Württemberg in der Metall- und Elektroindustrie (ME), Textil- und Bekleidungsindustrie, der Holz- und Sägeindustrie sowie dem Kfz-Handwerk. Der Beschäftigungssicherungstarifvertrag und der Manteltarifvertrag für Auszubildende in der ME-Industrie haben die Übernahme ausdrücklich zu ihrem Gegenstand.

Diese Regelungen sind aber immer wieder Angriffen durch Arbeitgeber ausgesetzt. Außerdem gibt es hin und wieder auch Unklarheiten und Meinungsverschiedenheiten bei der Auslegung und Anwendung der Tarifvorschriften, etwa bei den Fragen

- „was personenbedingte Gründe“ für eine Nichtübernahme sein könnten,
- welche „akute Beschäftigungsprobleme“,
- oder bei der Einschätzung einer „Ausbildung über den betrieblichen Bedarf“, die der Übernahme entgegenstehen
- und ob die Ausbildung (nur) abgeschlossen oder „erfolgreich abgeschlossen“ sein muss.

Die vorliegende Handlungshilfe gibt euch zunächst einen kurzen Überblick über die tariflichen Übernahmeregeln und zeigt Möglichkeiten auf, wie sich das Übernahmethema politisch besetzen und im Sinn der Interessen der Beschäftigten ausgestalten lässt.

# 1. Tarifliche Regelungen im Überblick<sup>1</sup>

## 1. Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung ME-Industrie NW/NB Auszug:

„2.1. Auszubildende werden im Grundsatz nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegen stehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angaben der Gründe zu unterrichten.“

2.2. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Absatz 2.1. abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist, oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

2.3. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung gem. Ziffer 2.2., entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die in Ziffer 1.6. genannte tarifliche Schlichtungsstelle.“

In Ziffer 1.6. des Beschäftigungssicherungstarifvertrages ist formuliert:

„Bei Nichteinigung der beiden Betriebsparteien entscheidet auf Antrag einer Betriebspartei die tarifliche Schlichtungsstelle. Will der Arbeitgeber statt dessen den Sachverhalt in einer Einigungsstelle entscheiden lassen, hat er diese innerhalb einer Woche anzurufen. Die Schlichtungs- oder Einigungsstelle kann nur einmal über den selben Sachverhalt im Falle der Absenkung der Arbeitszeit für längstens sechs Monate entscheiden.“

Die tarifliche Schlichtungsstelle entscheidet innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung. Sie besteht aus je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern und einem Vorsitzenden. Der Vorsitzende wird für ein Jahr von beiden Tarifparteien einvernehmlich bestellt. Wird keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichtes.“

## 2. Manteltarifvertrag für Auszubildende (MTV-A)

Im Manteltarifvertrag für Auszubildende finden sich ebenfalls Regelungen mit Hinweispflichten des Arbeitgebers aus Anlass der Beendigung der Berufsausbildung und einem evt. Übergang von Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis. In §9 MTV-A ist formuliert:

„9.1. Beabsichtigt der Auszubildende den Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden mindestens drei Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.“

9.2. Soll das Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis umgewandelt werden, so ist dem Auszubildenden eine angemessene Zeit zur Arbeitssuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

9.3. Wird der Auszubildende im Abschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.“

**Tarifverträge gelten nur für  
Gewerkschaftsmitglieder!**

**Das ist doch ein wirklich gutes  
Werbeargument!**

<sup>1</sup> Es geht im weiteren nur um die Tarifverträge der ME-Industrie

## 2. Erläuterungen zur Umsetzung:

### 1. Was sind personenbedingte Gründe, die einer Übernahme entgegenstehen können?

Personenbedingte Gründe können per Definition nur in der Person begründet sein. Damit sind Konflikte häufig schon vorprogrammiert, denn was sind sogenannte in der Person liegende Gründe? Krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten sind beispielsweise noch nicht per se in der Person liegende Gründe, die einer Übernahme entgegenstehen müssen. Entsprechend dem Kündigungsschutzgesetz liegt die Messlatte dafür ziemlich hoch: Nur wenn eine negative Prognose des Heilungsprozesses vorliegt und eine Weiterbeschäftigung wirtschaftlich untragbar wäre, käme eine Kündigung aufgrund Krankheit überhaupt in Betracht.

Diese strengen Kriterien sind auch bei der Übernahme anzulegen. „Schlechte“ Prüfungsergebnisse sind ebenfalls als Gründe zurückzuweisen. Schulnoten als Selektions- und Spaltungsinstrument nach dem Motto: Gute Note gleich unbefristete Übernahme, durchschnittliche Noten gleich Bewährungsübernahme und schlechte Noten (was auch immer diese sein mögen?) keine Übernahme, ist kritisch zu betrachten.

Unterstützt durch die Rechtsprechung des obersten Arbeitsgericht dürfen die Arbeitgeber typische „verhaltensbedingte“ Gründe – wie häufige Verspätungen – anführen, um aus in der Person liegenden Gründen die Übernahme zu verweigern.

Übrigens: Es kann nicht sein, dass am Ende der Ausbildung „personenbedingte Gründe“ ins Feld geführt werden, wenn diese während der Ausbildungszeit nie ein Thema waren und der Betriebsrat darüber auch nicht unterrichtet wurde.

### 2. Was sind „akute Beschäftigungsprobleme“?

Ohne Zustimmung des Betriebsrates kann von der Übernahmeverpflichtung wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht abgewichen werden. Dazu muss der Arbeitgeber zunächst ein Antrag auf Nichtübernahme wegen akuter Beschäftigungsprobleme schriftlich stellen. Dann wird über diesen Antrag im Betriebsrat beraten und ein Beschluss gefasst. Der Arbeitgeber muss, um eine fundierte Entscheidung treffen zu

können, umfassend seine Entscheidung begründen. Die Beschäftigungsprobleme i. S. d. Tarifvertrages müssen real existieren. Also dann, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber gerade aktuell über Personalabbau verhandeln. Trotzdem sollte und kann der Betriebsrat eigene Vorschläge für die Beschäftigung und Qualifizierung einbringen. Wichtig ist, diese Begründungen mit dem, was der Betriebsrat beispielsweise im Wirtschaftsausschuss erfährt, zu vergleichen und die Entscheidung des Arbeitgebers auf ihre Plausibilität zu überprüfen.

Folgende **Leitfragen** sind hilfreich bei der Bewertung des Arbeitgeberantrags:

- Werden im Moment bzw. in den vergangenen sechs Monaten Überstunden gemacht?
- Wird im Moment oder in den vergangenen sechs Monaten Mehrarbeit geleistet?
- Gibt es sonstige Zeitgutschriften, durch die zusätzlicher Personalbedarf entsteht?
- Kann über ein Beschäftigungssicherungstarifvertrag oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit zeitweise gekürzt und damit die Übernahme gesichert werden?
- Haben JAV und Betriebsrat mit der Geschäftsführung über die Personalplanung beraten bzw. Vorschläge unterbreitet?
- Liegt eine Bestandsaufnahme des Betriebsrats vor, wie viele Auslerner nicht übernommen werden sollen?
- Sind unter den betroffenen JAVis Betriebsräte oder Ersatzmitglieder der JAV oder des Betriebsrates?
- Gibt es eine Personalbedarfsplanung?
- Gibt es eine Personalentwicklungsplanung?
- Gibt es eine kurz-, mittel- oder langfristige Personaleinsatzplanung?
- Ist externes Personal (z.B. Leiharbeiter, Werksverträge) beschäftigt?
- Wurde überprüft, ob der Geschäftsleitung bei kurzfristigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten alternative Maßnahmen vorgeschlagen werden können?
- › Qualifizierung
- › kurzfristiger Lageraufbau
- › verstärkte Instandhaltungsarbeiten
- › Kurzarbeit oder sonstige Förderungen nach SGB III
- › Hereinnahme von Fremdaufträgen etc.
- Wurde überprüft, ob die Geschäftsleitung den Auslernern über Kunden-, Lieferanten-Beziehungen ein alternatives Beschäftigungsverhältnis vermitteln kann.

- Besteht die Möglichkeit, Auslerner außerhalb der betrieblichen Kopfzahlen zu führen und somit die Übernahme zu realisieren?
- Wie sieht die Auftragssituation/Auftragsplanung im Betrieb und den einzelnen Abteilungen aus?
- Wo werden Arbeitsplätze frei, weil der Arbeitnehmer bald in Rente oder in Vorruhestand geht?

**Wichtig: Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, entscheidet auf Antrag der Arbeitgeber die tarifliche Schlichtungsstelle (siehe auch Text oben BeschäftigungssicherungsTV Ziffern 1.6;2.3)**

Wenn Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen anstehen, dann gehört die Übernahmethematik in diesen Kontext eingebracht.

### 3. Was ist über Bedarf?

Ohne Zustimmung des Betriebsrates kann der Übernahmeverpflichtung wegen „Ausbildung über Bedarf“ nicht abgewichen werden. Bedarf ist dabei eine unbestimmte Größe. Er variiert beispielsweise stark von Branche zu Branche. Er kann aber auch innerhalb eines Betriebes variieren, wenn sich in einem Zeitraum Rahmenbedingungen verändern. Insofern ist die Systematik des Tarifvertrages, die konkrete Entscheidungen darüber den Betriebsparteien zu überlassen, sachgerecht.

Die Entscheidung, wie groß der Bedarf ist, kann seriöserweise erst zum Ausbildungsende hin getroffen werden. Zu Beginn der Ausbildung kann man allenfalls Prognosen über den Fachkräftenachwuchs erstellen. Das bereits genannte oberste Arbeitsgericht hat entschieden, dass maßgeblich für die Bedarfsbestimmung der Zeitpunkt des Beginns der Ausbildung ist. Es gibt jedoch eine Vielzahl von Einflussgrößen, die sich im Verlauf der Ausbildungszeit verändern können.

Achtung: Bei der Festlegung des Bedarfs handelt es sich nicht um eine mathematisch genau zu bestimmende Soll-Ist-Größe. Auch wenn kurzfristig es den Anschein haben mag, dass kein Bedarf besteht, kann bei genauerem Hinschauen ein mittel- und langfristiger Bedarf identifiziert werden. Das heißt z.B.: Wir müssen

uns mit der technologischen Entwicklung, mit dem demographischen Wandel und mit der mittel- und langfristigen Produkt- und Produktionsplanung beschäftigen. Auch dabei können die oben formulierten Leitfragen herangezogen werden.

Und noch ein Hinweis: Arbeitgeber könnten versuchen der Interessenvertretung gleich zu Beginn der Ausbildung die Zustimmung zur Nicht-Übernahme abzuverlangen. Dies ist zurückzuweisen. Es ist ausdrücklich vereinbart, dass vorrangig nach bestandener Prüfung zu übernehmen ist. Wenn der Arbeitgeber dann - also kurz davor (siehe MTV-A § 9) - kein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages machen will, benötigt er (erst zu diesem Zeitpunkt) die Zustimmung des Betriebsrates.

### 4. Bestandene Abschlussprüfung

Die Tarifverträge zur Übernahme in der ME-Industrie verpflichten die Arbeitgeber zur Übernahme, wenn die Abschlussprüfung „bestanden ist“. Dass schlechte oder nicht so gute (Zeugnis) Noten kein personenbedingter Grund sind, die Übernahme zu verweigern haben wir bereits erläutert.

In den Tarifverträgen steht aber, dass der Anspruch auf Übernahme besteht, wenn die Abschlussprüfung „erfolgreich“ abgeschlossen wurde. Erfolgreich ist keine Frage der Noten eins bis drei oder drei bis vier, sondern nur die Frage bestanden oder nicht bestanden. Genauso wie bei der Führerscheinprüfung: Flop oder Top ist entscheidend und nicht die Anzahl der Fahrstunden o.ä.

### 5. Teilzeitübernahme

Ob der Arbeitgeber statt Vollzeit auch eine Teilzeitstelle anbieten kann, ist gerichtlich noch nicht endgültig geklärt. Wenn aber gar nichts mehr geht, dann muss der Betriebsrat und die JAV gemeinsam auch über eine Teilzeitübernahme und deren Realisierungsmöglichkeiten nachdenken. Dabei sind die Mindestbedingungen zur Teilzeitübernahme unbedingt zu beachten. Denn Teilzeitübernahme bedeutet faktisch eine erzwungene individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Entgeltausgleich.

Die entsprechenden Eckpunkte lauten:

- Sicherstellung einer Mindestbeschäftigung und Einkommenszusage.
- Nichtfreiwillige Teilzeit ist auf max. zwei Jahre zu begrenzen.

- Betriebsbedingte Kündigungen wegen nicht-freiwilliger Teilzeit sind auszuschließen.
- Weitere Einkommensminderungen während der Teilzeit (bei eventueller Kurzarbeit) sind zu verhindern.
- Die Dauer der nichtfreiwilligen Teilzeit ist auf Kalendermonate zu beziehen; Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses durch Wehr- bzw. Zivildienst, Mutterschutz u.ä. führen nicht zu einer Verlängerung der Teilzeit.
- Soziale Härtefallregelungen sind anzustreben, d.h. z.B. Vollzeitbeschäftigung vor angestrebten Weiterbildungs-, Qualifizierungsmaßnahmen, Studienbeginn etc.
- Für alle möglichen Varianten sollte unbedingt beachtet werden: Keine Heranziehung leistungsorientierter Kriterien bei der Auswahl derjenigen, die übernommen werden sollen!

## **6. Übernahme im erlernten Beruf**

Zweck der Übernahmeregelung ist es, erst Berufserfahrung zu sammeln und die gerade erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sozusagen dem Praxistest zu unterwerfen. Folglich kann es nur um eine Übernahme im erlernten Beruf gehen. Das dürfte auch im Interesse der Arbeitgeber sein, da sie ja wohl nicht unbedingt gutes Geld in die Ausbildung junger Leute investieren, um diese anschließend am Band oder aber mit berufsfremden Tätigkeiten zu beschäftigen.

## **7. JAV-Mitglied und Übernahme**

Mitglieder der JAV werden - und im Gegensatz zur Übernahmeregelung im Tarifvertrag - auf ihren Antrag per Gesetz in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Also fast automatisch. Das Mitglied der JAV stellt also innerhalb der letzten drei Monate vor der letzten Prüfung den Antrag auf Übernahme nach dem Gesetz. Der Arbeitgeber kann die Übernahme - erst einmal - nicht verhindern. Ziel der gesetzlichen Regelung ist es, dass durch eine Nichtübernahme die Jugendvertretung nicht aufgelöst wird. Meint der Arbeitgeber berechtigte Gründe für die Nichtübernahme zu haben, muss er das Arbeitsgericht anrufen. Das betroffene Mitglied der JAV braucht sich auch nicht nur auf die Übernahmeregelung des Tarifvertrages verweisen lassen, da der Übernahmeanspruch nach dem Tarifvertrag vorgeht.

# Musterübernahmeantrag

Absender

Anschrift

An die Firma

.....

im Hause

## **Übernahme gemäß Beschäftigungssicherungstarifvertrag**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit mache ich meinen tariflichen Anspruch auf Übernahme im erlernten Beruf, hilfsweise für eine andere Tätigkeit, nach Abschluss meiner Ausbildungsprüfung geltend. Diese wird voraussichtlich am ..... abgeschlossen sein. Teilen Sie mir bitte innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt dieses Schreibens mit, ob Sie meinem Übernahmeverlangen – vorbehaltlich des Bestehens der Abschlussprüfung – nachkommen und mit mir einen Arbeitsvertrag unbefristet, hilfsweise auf mindestens zwölf Monate, abschließen werden.

In Erwartung Ihrer Antwort verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Ort und Datum



# Musterbrief Wehr- und Zivildienstaufschub

.....

Vorname, Name

.....

Anschrift

.....

Ort

.....

Datum

An das Kreiswehrrersatzamt/Bundesamt für Zivildienst

## Meine Einberufung zur Bundeswehr/zum Zivildienst

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist nicht auszuschließen, dass im Anschluss an die Ausbildung lediglich ein befristetes Arbeitsverhältnis für ..... Monate zustande kommt. Dieses befristete Arbeitsverhältnis dient dazu, dass ich mir eine zusätzliche Qualifikation in Form praktischer Erfahrungen aneigne und träge damit maßgeblich dazu bei, meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Eine Heranziehung zur Bundeswehr/zum Zivildienst in einer Zeit meines befristeten Arbeitsverhältnisses würde für mich eine wesentliche Benachteiligung bedeuten.

Dieses Problem ist dem Bundesministerium für Verteidigung bekannt, weshalb es auch eine Empfehlung an die Kreiswehrrersatzämter dahingehend ausgesprochen hat, den Einberufungsspielraum möglichst im Sinne der Betroffenen auszugestalten.

Mir ist bekannt, dass ich keinen Rechtsanspruch auf spätere Einberufung habe. Dies ist deshalb auch kein Antrag auf Zurückstellung, sondern die Bitte, den oben genannten Spielraum auch in meinem Fall zu nutzen.

Mit Dank im voraus verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

# Musterschreiben JAVis

Absender

Vorname, Name,

Anschrift .....

## **Übernahme nach Ausbildungsende**

**Bezug: Ihr Schreiben vom .....**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben mir lediglich einen auf 12 Monate befristete Übernahme nach Ausbildungsende gem. TV - BB angeboten. Als Mitglied der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung habe ich jedoch gem. § 78a BetrVG einen Anspruch auf unbefristete Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

Ich nehme daher ihr Angebot an und behalte mir vor, die Befristung des Vertrages beim Arbeitsgericht auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüfen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

# Berufsakademie

Da Berufsakademie-Studierende keine Auszubildende im Sinn des Berufsbildungsgesetzes sind, gelten die Übernahmeregelungen des Tarifvertrages für diese Gruppe leider nicht. Betriebspolitisch muss aber unser Ziel sein, im Sinne von Gleichbehandlung, die Übernahme der BALer entsprechend zu gestalten.

Ist der BA-Student Mitglied der JAV gilt natürlich die Übernahmeregelung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.