

***Deine
Rechte
aus
dem
Manteltarifvertrag
für
Auszubildende***

***Deine
Rechte
aus
dem
Manteltarifvertrag
für
Auszubildende***

Vorwort

Lieber Azubi,

Was in deinem Handy-Vertrag steht, weißt du ja wahrscheinlich, zumindest in groben Zügen. Und wenn das Handy nicht richtig funktioniert, wirst du reklamieren und auf deine Rechte pochen, du hast ja einen Kaufvertrag.

Aber was weißt du eigentlich über deine Rechte als Azubi? Auch die stehen nämlich in Verträgen, auf die du dich berufen kannst, wenn es mal zum Streit mit deinem Ausbilder kommt. Der Vertrag, der die Rechte der Azubis im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen regelt – also z. B. wie viel Urlaub du bekommst, wer deine tägliche Arbeitszeit festlegt, wann und wie du dein Geld kriegst – heißt „Manteltarifvertrag für Auszubildende“. Er wurde zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeber-Verband ausgehandelt, denn natürlich kann nicht jeder einzelne Azubi solche grundlegenden Dinge mit seinem Ausbilder selbst klären. Er gilt deshalb für dich (und natürlich auch für deinen Ausbilder!), auch wenn du ihn nicht selbst unterschrieben hast.

Mit unserer Broschüre wollen wir dir einen Einblick in die Rechte geben, die im „Manteltarifvertrag für Azubis“ festgelegt sind. Du findest immer zunächst die kurze Notiz eines Azubi, über das, was ihm in der Ausbildung passiert ist, und danach wird erläutert, was es dazu für Regelungen gibt. Und unter **(!!)** stehen jeweils ein paar zusätzliche Tipps oder Infos. Wenn du es ganz genau wissen willst, dann kannst du in den entsprechenden Paragraphen im Manteltarifvertrag nachlesen, auf die wir in den runden Flächen verweisen.

Und wenn du dann noch Fragen hast, kannst du dich an deine JAVis oder Betriebsräte wenden. Übrigens kannst du auch mal bei deiner Verwaltungsstelle der IG Metall nachfragen – die bietet nämlich Schulungen, bei denen du dich schlau machen kannst.

In diesem Sinn, viel Spaß beim Lesen!

Eure
IG Metall Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Redaktion

Dr. Andrea Kamm,
Schreibwerkstatt beim erweiterten Bezirksjugendausschuss Markelfingen 2003

Redaktionelle Mitarbeit

Martin Allespach, Michael Bidmon, Heiko Maßfeller, Ulrich Petri, Martin Sambeth

VisdP

Berthold Huber,
IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg, Stuttgarter Str. 23, 70469 Stuttgart

Gestaltung

Sabine Bucher, Karlsruhe

Druck

Druckerei Weinmann, Filderstadt

September 2003

Welcher Vertrag gilt für mich?

§ 1 NW/NB
SW/HZ
§ 1 SB

12.09.: Anruf von Michi aus Bayern. Er hat jetzt als Azubi zum Technischen Zeichner begonnen. Gilt für ihn eigentlich der gleiche Tarifvertrag wie für mich?

Tarifverträge können in den einzelnen Bundesländern schon mal unterschiedliche Bestimmungen enthalten. Deshalb musst du genau wissen, welcher Tarifvertrag für dich gültig ist (**Geltungsbereich**). Das hängt von drei Voraussetzungen ab:

- Vom Gebiet: In Baden-Württemberg gibt es drei Manteltarifverträge für Auszubildende: einen für Nordwürttemberg/Nordbaden (NW/NB), einen für Südwürttemberg-Hohenzollern (SW/HZ) und einen für Südbaden (SB) – diese Einteilung folgt den Regierungsbezirken. Allerdings sind die Unterschiede nicht sehr groß.
- Vom Betrieb: Der Betrieb, in dem du arbeitest, muss Mitglied des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall sein.
- Von dir selbst: Du selbst musst AuszubildendeR in der Metallindustrie sein und Mitglied der IG Metall.

(!!) Zwar werden in der Praxis alle Azubis gleich behandelt, ob sie nun Gewerkschaftsmitglieder sind oder nicht. Aber einen Anspruch auf Rechte aus dem Tarifvertrag hast du nur als Gewerkschaftsmitglied. Wenn jemand nicht Mitglied der Gewerkschaft ist, gelten für ihn nur die gesetzlichen Bestimmungen, und letztendlich ist er auf den guten Willen seines Chefs angewiesen.

Weshalb alle gleich behandelt werden, ist doch klar: Würden die Arbeitgeber die Nichtmitglieder schlechter behandeln, würden wohl mehr Leute in die Gewerkschaft eintreten – und das ist nicht gerade das, was die Arbeitgeber erreichen wollen.

Weitere Infos rund um das Thema Ausbildung gibt es auf folgenden Internetseiten:

www.berufsbildung.igm.de
www.igm.de/jugend

02.10.: Bin jetzt „Großverdiener“ – hab' die erste Knete bekommen! Und im nächsten Jahr ist es dann mehr, oder?

Klar, die Höhe der **Ausbildungsvergütung** richtet sich nach deinen „Dienstjahren“. Bei einer verkürzten Ausbildungszeit (z. B. weil dir der Besuch des Berufskollegs angerechnet wird) muss dich der Arbeitgeber so bezahlen, als ob du schon in der angerechneten Zeit als Azubi gearbeitet hättest.

Wenn die Ausbildung länger dauert als im Ausbildungsvertrag vorgesehen, dann hängt die Höhe deiner Vergütung davon ab, wer schuld an der Verlängerung ist:

- Wenn die Gründe dafür bei dir selbst liegen (z. B. weil du lange krank warst und deshalb ein Lehrjahr wiederholen musst), dann muss dir der Lohn gezahlt werden, der für das Lehrjahr, das du wiederholen musst, nach dem Tarifvertrag zu zahlen ist.
- Wenn aber der Ausbildungsbetrieb schuld ist (z. B. weil der Ausbilder gekündigt hat, und nicht schnell genug ein neuer eingestellt wurde), dann muss dir der Lohn gezahlt werden, der dir zustehen würde, wenn du schon draußen im ganz normalen Betrieb wärst.

Übrigens kriegst du dein Geld heute normalerweise nicht mehr bar ausgezahlt, sondern auf dein Konto überwiesen.

(!!) Wie viel Geld du bekommst, steht nicht im Manteltarifvertrag, sondern in einem speziellen Tarif-Vertrag (Tarifvertrag Entgelte und Ausbildungsvergütung). Den kannst du auf der Homepage der IG Metall abrufen: www.igmetall.de ansurfen und dich bei „Tarife“ bis zu deiner Region durchklicken.

Knete

§ 2 NW/NB
SW/HZ
§ 2 SB

Montage

§ 3 NW/NB
SW/HZ
§ 3 SB

04.11.: Aus dem 3. Lehrjahr sollen jetzt Azubis zu Kunden nach Norddeutschland fahren. Ganz schön weit weg! Gibt's da eigentlich besondere Regelungen?

Wenn du als Azubi auf **Montage** geschickt wirst, also zu wechselnden Ausbildungs-orten draußen beim Kunden, dann gelten zusätzliche Bestimmungen, z. B. kann es zusätzliches Geld geben. Wie und was für Montage alles geregelt ist, steht allerdings in einem speziellen Tarif-Vertrag (Bundesmontagetarifvertrag).

(!!) Wenn du nachlesen willst, was da steht: www.igmetall.de ansurfen und dich bei „Tarife“ bis zum BMTV – Auslösungssätze und Fahrtkosten – durchklicken.

14.11.: Tommy, mein Azubi-Kollege, wohnt seit Beginn der Ausbildung in einer Firmenwohnung. Zuerst gab's etwas Zoff wegen der Kohle, die er zahlen sollte ...

In den seltensten Fällen wirst du bei deinem Arbeitgeber wohnen oder essen. Falls doch, kann er dir dafür maximal 18,41€ vom Lohn abziehen. (Genau: 14,83€ für **Kost**, 3,58€ für **Wohnung**, das macht also maximal 18,41€ für beides zusammen.)

(!!) Wenn du in der Kantine isst und dein Essen selbst bezahlst, hat dieser Paragraf natürlich keine Bedeutung für dich.

Wohnen beim Chef

§ 4 NW/NB
SW/HZ
§ 4 SB

Arbeitszeit

§ 5 NW/NB

SW/HZ

§ 5 SB

10.12.: Weihnachten in Sicht ! Aber jetzt sollen wir für Weihnachten und Silvester auch noch vorarbeiten. Wie ist das überhaupt zeitlich geregelt?

Deine **Ausbildungszeit**, d.h. deine tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, darf in der Regel 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Das sind also von Montag bis Freitag jeweils 7 Stunden pro Tag.

(!!) Wenn es in deiner Firma die Gleitzeit gibt, kann deine tägliche Arbeitszeit bis zu 8 Stunden am Tag betragen. Dann kommst du in der Woche auf 40 Stunden, und sparst wie auf einem Sparbuch Stunden an, die du aber im Laufe einer bestimmten Zeit wieder abbauen musst (Zeitguthaben).

Das Wochenende (Samstag und Sonntag) hast du frei. Ausnahmen sind möglich, allerdings nur, wenn es dazu eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber gibt. Ausnahmen sollen ja auch Ausnahmen bleiben!

Die Weihnachts- und Silvesterzeit ist ein Spezialfall:

Wenn der 24.12. oder der 31.12. auf einen Werktag (Montag - Freitag) fallen, ist für dich um 12 Uhr Feierabend. Die ausgefallenen Stunden dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden, müssen aber je nach Region und Betrieb vor- oder nachgearbeitet werden. Wann und wie genau das zu passieren hat, ist in einer Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber festgelegt. Genauso ist es mit Brückentagen: Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung ausgehandelt, wann die Zeit vorgearbeitet oder nachgeholt wird (i. d. R. durch Anrechnung von Urlaubstagen oder Zeitguthaben).

Auch wann genau –also zu welcher Uhrzeit– die tägliche Arbeitszeit und die Pausen für dich anfallen, wird zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt. Das kann für die einzelnen Wochentage unterschiedlich aussehen. So könnte z. B. mit dem Betriebsrat vereinbart worden sein, dass du am Montag 6 Stunden arbeiten musst, und am Dienstag 8 Stunden, so dass du im Durchschnitt wieder auf 7 Stunden kommst.

12.01.: Nun sollen wir doch die ganze Woche länger machen! Keine andere Lösung, sagt der Chef. Muss man das akzeptieren?

Eigentlich sollten Azubis gar keine Überstunden machen.

Wenn trotzdem mal eine **Verlängerung der täglichen Ausbildungszeit** stattfinden soll, dann nur, weil es eine dringende Ausbildungsmaßnahme gibt, die sich zeitlich nicht anders regeln lässt.

Aber selbst dann darfst du maximal eine Stunde länger arbeiten als normal, also höchstens 9 Stunden. Und auch nur mit Genehmigung des Betriebsrates. Außerdem erhältst du für die zusätzlichen Stunden einen höheren Ausgleich an Freizeit. Wenn du also eine Stunde länger arbeitest, bekommst du 1 Stunde 15 Minuten gutgeschrieben, so ist die **Freizeitregelung**.

Und selbst das gilt nur für die Über-18-Jährigen. Wenn du noch keine 18 bist, darfst du überhaupt keine Überstunden machen.

(!!) Warum wir als IG Metall so viel Wert darauf legen? Weil die Höchst-arbeitszeit von 8 Stunden am Tag schon genug ist und der Mensch schließlich auch noch was vom Tag haben will.

Überstunden

§ 6 NW/NB

SW/HZ

§ 6 SB

Knete bei Krankheit und Berufsschule

§ 7 NW/NB
SW/HZ
§ 7 SB

14.02.: Stress wegen der Knete: Erst mit dem Meister, weil er mich nicht zur Berufsschule lassen wollte. Bin dann trotzdem gegangen, is ja Pflicht. Hab' für den Tag keine Knete gekriegt?!

Und nun voll die Grippe! Hab' den Meister angerufen. Jetzt will er mir Knete abziehen, wenn ich nicht komme ...

Unterricht in der Berufsschule zählt als Arbeitszeit. Du musst also für den Unterricht in der Berufsschule und für die Prüfungen freigestellt werden und natürlich wird dir die Zeit in der Berufsschule ganz normal bezahlt. Auch wenn du sonst unverschuldet fehlst (z. B. weil du krank bist), muss dir die Vergütung ganz normal bezahlt werden (**Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, Freistellung von der Ausbildung**)

(!!) Wenn du wegen einem Arbeitsunfall krank machen musst, gibt's dafür ganz genaue Regelungen. Mach dich in so einem Fall unbedingt bei deiner Jugendvertretung oder beim Betriebsrat schlau.

20.03.: Unklar: Wer zahlt den Bus zur Berufsschule?

Kann ich das Berichtsheft in der Arbeitszeit machen?

Gibt's irgendwo 'nen Sponsor für Arbeitsschuhe, oder zahle ich die etwa selbst?

Zum Besuch der **Berufsschule** gehört auch der Weg vom Betrieb zur Berufsschule. Du musst also auch dafür freigestellt und bezahlt werden. Der Weg von deinem Wohnort zu Betrieb oder Berufsschule zählt dagegen nicht als Arbeitszeit.

Wenn an einem Tag nach der Berufsschule nur noch weniger als 1,5 Stunden Ausbildungszeit übrig sind, dann brauchst du nicht mehr in den Betrieb zurück zu gehen. Allerdings: Wenn dir dann Zeit fehlt, kann es halt sein, dass du sie irgendwann nacharbeiten musst.

Zur Vorbereitung auf deine schriftliche Abschlussprüfung in der Berufsschule bekommst du einen Tag frei.

Die Einträge in dein Berichtsheft kannst du während der Arbeitszeit machen. Das sind nämlich keine Hausaufgaben.

Wenn der Weg zwischen deinem Betrieb und der Berufsschule so weit ist, dass du nicht hinlaufen kannst, sondern fahren musst, dann hat der Betrieb dafür die Kosten zu übernehmen. Aber Achtung: Er muss nicht mehr zahlen, als die öffentlichen Verkehrsmittel kosten würden.

Der Betrieb muss dir alle **Ausbildungsmittel**, also z. B. Werkzeuge und Werkstoffe kostenlos zur Verfügung stellen.

Auch eine im Betrieb eventuell vorgeschriebene **Berufskleidung** (wie blauer Anton, Sicherheitsschuhe) musst du nicht selbst bezahlen.

Weg zur Schule Berichtsheft Arbeitsklamotten

§ 8 NW/NB
SW/HZ
§ 8 SB

Spielregeln Übernahme

§ 9 NW/NB
SW/HZ
§ 9 SB

26.05.: Oli aus dem 3. Lehrjahr hat bald Abschlussprüfung. Der ist jetzt schon mega nervös. Und dann noch die Ankündigung von der Firma, dass er nur befristet übernommen wird. Ob man da noch was machen kann?

Nach der **Beendigung des Ausbildungsverhältnisses** kann dein Betrieb dich unbefristet übernehmen. Wenn er dich nur befristet oder gar nicht einstellen will, musst du spätestens drei Monate vor Ende der Ausbildung darüber Bescheid bekommen, und zwar schriftlich (!).

Wenn dich die Firma gar nicht übernehmen will, muss sie dich wenigstens für eine „angemessene“ Zeit zur Jobsuche bezahlt freistellen, ohne dass du nacharbeiten musst (z.B. für ein Vorstellungsgespräch).

Wenn dein Betrieb dich einfach weiter beschäftigt, ohne irgendwas zu sagen, dann heißt das: Du bist unbefristet eingestellt.

(!!) Die Übernahme nach der Ausbildung ist in einem gesonderten Tarif-Vertrag (Beschäftigungssicherungstarifvertrag) geregelt. Dort heißt es, dass Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen. Näheres auf der Homepage der IG Metall: www.igmetall.de ansurfen und dich bei „Tarife“ bis zu deiner Region durchklicken.

...jetzt gib'ts
richtig Knete...

§ 10 NW/NB
SW/HZ
§ 10 SB

20.07.: Yeah, Oli hat's geschafft. Ausbildung gepackt, jetzt gib'ts endlich richtig Knete für ihn. Mich würde ja interessieren, wie viel genau!

Die **Vergütung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses** ist der normale Tariflohn. Das gilt auch, wenn du deine Prüfung vorzeitig abgelegt hast (siehe § 14).

(!!) Wie viel Geld du nach der Ausbildung bekommst, steht in einem speziellen Tarif-Vertrag (Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütung). Den kannst du auf der Homepage der IG Metall abrufen: www.igmetall.de ansurfen und dich bei „Tarife“ bis zu deiner Region durchklicken.

28.07.: Und das kurz vor'm Urlaub: Ich hab' totale Rückenschmerzen, schleppe ja auch immer die schweren Kisten. Darf man das als Azubi überhaupt?

Bestimmte Arbeiten darfst du als Azubi gar nicht machen.

Dazu gehören **gefährliche Arbeiten**. Das sind Arbeiten, die körperlich zu schwer für dich sind, bei denen du „sittlichen“ Gefahren (z. B. sexueller Belästigung) oder Unfallgefahren ausgesetzt bist, Arbeiten unter großer Hitze, Kälte, Nässe, großem Lärm oder Arbeiten, bei denen du giftigen Stoffen ausgesetzt bist.

(!!) Manchmal gehören solche Tätigkeiten aber zu einem bestimmten Berufsbild. Dann kann man sie schon auch mal von dir verlangen, weil du ja dann wissen musst, wie's geht. Allerdings nicht dauernd, sondern nur zeitlich befristet, also hin und wieder. Außerdem musst du über 16 Jahre alt sein und die Arbeit muss unter Aufsicht eines Fachkundigen durchgeführt werden.

Gefahren im Betrieb

§ 11 NW/NB
SW/HZ
§ 11 SB

(!!) Gefährliche Arbeiten sind immer ein Fall für den Betriebsrat. Er muss schriftlich zustimmen, wenn Azubis solche Arbeiten während der Ausbildung machen sollen.

Auch bei **Akkordarbeit** gibt's für dich Beschränkungen. Akkordarbeit oder **tempoabhängige Arbeit**, das heisst, je schneller die Leute arbeiten, um so mehr Lohn kriegen sie. Als Azubi darfst du keine Arbeiten ausführen, bei denen jemand über längere Zeit das Arbeitstempo vorgibt. Auch darfst du nicht zusammen mit AkkordarbeiterInnen eingesetzt werden.

(!!) Auch hier gilt eine Ausnahme: Wenn du für einen Beruf ausgebildet wirst, zu dem Akkordarbeit/ tempoabhängige Arbeit gehört, kann man dich zu solchen Arbeiten heranziehen, aber nur unter Aufsicht eines Ausbildungsbeauftragten.

Auch hier muss der Betriebsrat schriftlich zustimmen, wenn Azubis solche Arbeiten übernehmen sollen.

Um Unfälle und Gesundheitsschäden möglichst zu vermeiden, muss der Ausbilder vor Beginn der Ausbildung eine **Unterweisung über Gefahren** am Arbeitsplatz mit euch durchführen. Sie muss spätestens alle sechs Monate wiederholt werden. Wenn du an eine neue Maschine kommst oder in eine neue Abteilung, sind neue Unterweisungen Pflicht.

(!!) Warum wir als Gewerkschaft das verlangen? Weil es gefährlich ist, und auch so noch immer viel passiert.

Ausbilder

§ 12 NW/NB
SW/HZ
§ 12 SB

12.09.: Das 2. Jahr fängt ja gut an. Schon wieder in der Lehrwerkstatt keiner da, der sich um mich kümmert! Darf das sein?

Dein Ausbildungsbetrieb muss dafür sorgen, dass genügend Leute damit beauftragt sind, die Azubis auszubilden (so genannte **Ausbildungsbeauftragte**). Im Zweifelsfall muss er sich mit dem Betriebsrat einigen, wie viele Leute denn nun genau gebraucht werden. Kannst dich also immer an den Betriebsrat wenden in solchen Fällen.

30.09.: Na toll! Hab' heute erst erfahren, dass ich ab morgen in einer neuen Abteilung arbeiten muss. Keine Planung! Müssen die mir nicht früher Bescheid geben? Und wenn ich mich beschwere, bekomme ich vielleicht eine schlechtere Benotung?!

Während deiner Ausbildung wechselst du ja zwischen verschiedenen Abteilungen, hast mit unterschiedlichen Arbeitsgeräten und Maschinen zu tun und gehst natürlich zur Berufsschule. Damit das alles nicht dem Zufall überlassen bleibt, muss für dich ein **Ausbildungs- und Versetzungsplan** erstellt werden, in dem steht, wann du was wo lernst.

Das kann dein Ausbildungsbetrieb aber nicht allein entscheiden, sondern er muss sich an Empfehlungen orientieren, die ihm die Fachleute von IG Metall und Arbeitgeber-Verband gegeben haben. Schließlich sollen ja alle nach demselben Muster ausgebildet werden, egal wo sie ihre Ausbildung machen.

Viele Firmen haben **Beurteilungsverfahren**, mit deren Hilfe sie ihren Auszubildenden ein Feedback geben möchten. Das bedeutet, dass die Azubis regelmäßig

Ausbildungsplan

§ 13 NW/NB
SW/HZ
§ 13 SB

Rückmeldungen bekommen sollen, wo sie sich nach Meinung der Ausbilder noch verbessern können und wo sie schon toll sind.

Diese Beurteilungen dürfen aber nicht dazu verwendet werden, die Azubis zu maßregeln. Deshalb ist genau festgelegt, wie ein solches Beurteilungsverfahren auszusehen hat:

- Es muss am Ziel der Ausbildung ausgerichtet sein: Wenn dem Ausbilder z. B. deine Jeans nicht gefällt, hat das in der Beurteilung nichts zu suchen.
- Die einzelnen Punkte müssen sachlich begründbar und nachprüfbar sein: Der Ausbilder kann sich nicht einfach auf seine „Intuition“ oder „Erfahrung“ berufen, wenn er beispielsweise behauptet, du wärst nicht konzentriert bei der Arbeit.
- Das Ergebnis muss mit dir als Beurteiltem immer besprochen werden.

(!!) Übrigens kann die Firma Beurteilungsverfahren für Azubis nur dann anwenden, wenn der Betriebsrat grünes Licht gegeben hat.

Ausbildung in Stufen

§ 14 SB

17.10.: Am Ende des 2. Lehrjahrs sollen wir eine erste Stufe abschließen können. Aber den richtigen Abschluss will ich ja auch noch hier in der Firma machen. Das muss doch gehen, oder?

In manchen Betrieben wird in der sogenannten **Stufenausbildung** ausgebildet. Das bedeutet, dass du in bestimmten zeitlichen Abständen Zwischenprüfungen machen kannst, die jede für sich eine Art Mini-Abschluss darstellen. Wenn das so ist, dann muss der Arbeitgeber aber auch anbieten, dass du dich bis zur letzten Stufe ausbilden lassen kannst.

Eher abschließen

§ 14 NW/NB

SW/HZ

§ 15 SB

18.10.: Einige aus dem 3. Lehrjahr wollen eher auslernen. Ich weiß gar nicht, wie das geht!

Wenn deine Leistungen in der Ausbildungszeit überdurchschnittlich gut sind, kannst du eine **vorzeitige Abschlussprüfung** beantragen. Bei wem du das beantragen kannst, ist regional unterschiedlich. Du kannst dich beim Betriebsrat (oder bei der Jugendvertretung) schlau machen. Normalerweise wird der Ausbilder aber den Antrag für dich einreichen.

27.10.: Nur 30 Tage Urlaub, aber immerhin etwas. Urlaubsgeld bekommen wir ja auch, aber wie viel eigentlich?

Wer viel lernt, braucht auch **Urlaub**.

Jeder, der über 18 Jahre alt ist, bekommt laut Gesetz 24 Werktage (4 Wochen) Urlaub im Jahr. Weil das aber zu wenig ist, hat die IG Metall durchgesetzt, dass 30 Arbeitstage (6 Wochen) Urlaub zu gewähren sind. Wenn du in der Gießerei arbeitest, sogar 32 Arbeitstage – weil der Job anstrengender ist als andere.

Damit bei 30 Tagen auch wirklich 6 Wochen rausspringen, ist klar geregelt, dass die Woche 5 Arbeitstage hat: Sonst würden die Arbeitgeber sich nämlich gerne auf die Regelung des Gesetzes berufen, nach dem von Montag bis Samstag, also 6 Tage gearbeitet wird.

(!!) Hier hast du mal ein Beispiel dafür, dass der Tarifvertrag für IG Metall-Mitglieder einige Regelungen parat hat, die bei weitem besser sind, als das, was im Gesetz steht.

Damit du deinen Urlaub auch richtig genießen kannst, hat die IG Metall gleich noch ausgehandelt, dass du für die freien Tage noch mal 50% Urlaubsgeld oben drauf bekommst, zu deiner normalen Ausbildungsvergütung dazu, versteht sich. Grundsätzlich gilt, dass das Geld vor dem Urlaub, und zwar pauschal vor den Sommerferien auf deinem Konto landen muss.

Urlaub

§ 15 NW/NB

SW/HZ

§ 16 SB

Wenn was kaputt geht

§ 16 NW/NB

SW/HZ

§ 17 SB

03.11.: Besser nicht mit Promille im Blut die Maschinen anwerfen, ist mir schon klar. Kann verdammt teuer werden!

Jedem kann mal was kaputtgehen. Man hat eben mit teuren Maschinen, Werkzeugen, Programmen zu tun. Wenn du also eine CNC-Maschine zu Schrott fährst, oder wenn du Kundendaten aus Versehen löschst, was passiert dann?

Du musst nur dann etwas bezahlen, du „haftest“ also nur dann für den Schaden, wenn du ihn absichtlich verursacht hast – also keinen Wutanfall bekommen: Das kann teuer werden! Oder wenn du grob fahrlässig handelst – also besser nicht mit drei Promille im Blut die Maschine anwerfen! Dass du also nur in bestimmten Fällen zur Kasse gebeten werden kannst, nennt sich **Haftungsbeschränkung**.

Aber selbst dann, wenn du grob fahrlässig warst, muss der Arbeitgeber mit dir aushandeln, was du bezahlst, und was er übernimmt, sonst müsstest du ja die nächsten Hundert Jahre zahlen und wirst nicht mehr froh.

(!!) Wenn dir so was passieren sollte, hol' aber unbedingt den Jugendvertreter, den Betriebsrat oder sogar den Rechtssekretär der IG Metall dazu.

14.11.: Die Wahl der JAVis steht an. Geht für deren Arbeit eigentlich immer Zeit vom Urlaub drauf?

JAVis

§ 17 NW/NB

SW/HZ

§ 18 SB

Auch bei den Azubis steht im Betrieb nicht jeder für sich allein, sondern sie haben das Recht auf eine **Interessenvertretung**, nämlich ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Betriebsrat, die für die Azubis vor Ort was durchzusetzen können. Für die Arbeit und die Rechte der JAVis gibt's genaue Regelungen.

Ein Beispiel: In Verhandlungen, in denen z. B. Tarifverträge ausgehandelt werden, sitzen für die Arbeitnehmer nicht nur hauptamtliche Fachleute von den Gewerkschaften, sondern auch Jugendvertreter und Betriebsräte, denn die müssen ja am besten wissen, was im Betrieb gebraucht wird. Damit sie aber nicht jedesmal Urlaub nehmen müssen, wenn wieder verhandelt wird, ist geregelt, dass die jeweiligen Firmen sie für die Zeit bezahlt freistellen müssen.

Schlechtere Regelungen

§ 18 NW/NB

SW/HZ

§ 19 SB

23.11.: Zum Glück bin ich in der IG Metall. Da kann keiner versuchen, mir schlechtere Regelungen reinzudrücken!

Mit dir als IG Metall-Mitglied darf der Arbeitgeber keine Vereinbarung abschließen, die schlechtere Regelungen enthält, als Tarifvertrag oder Gesetz für dich vorsehen. So eine Vereinbarung wäre „nichtig“, also ungültig. Man nennt das **Unabdingbarkeit**.

Nehmen wir an, dein Chef legt dir einen Vertrag vor, in dem steht, dass du im nächsten Jahr mal ausnahmsweise weniger

Urlaub bekommst. Selbst wenn du den Vertrag unterschreibst, ist der Vertrag nichts wert: Du hast 30 Tage Urlaub, wie immer.

(!!) Warum haben wir als IG Metall das so geregelt? Weil der Arbeitgeber dich sonst erpressen könnte. Und was nützen dir die besten Tarifverträge, wenn der Arbeitgeber dir immer sagen könnte: „Entweder du unterschreibst das hier, oder ich muss dich leider entlassen“!

28.11.: Hab' gerade erfahren, dass die Azubis von der Firma gegenüber weniger Kohle kriegen als wir. Kann das überhaupt sein?

Manchmal bestehen in einem Betrieb **günstigere**, also bessere **Regelungen** als die im Manteltarifvertrag festgelegten. Diese Regelungen werden durch den Manteltarifvertrag nicht aufgehoben, sondern nur ergänzt.

Bessere Regelungen

§ 19 NW/NB

SW/HZ

§ 20 SB

05.12.: Einer aus meiner Gruppe liegt jetzt mit dem Meister im Klintsch darüber, wer bei der Berufsbekleidung was zu zahlen hat. Wer regelt eigentlich solche Streitereien?

Wenn sich **Streitigkeiten** über die Auslegung aus dem Manteltarifvertrag für Auszubildende ergeben, dann sollte zunächst versucht werden, das Problem im Betrieb selbst (Betriebsrat und Arbeitgeber) zu beheben. Gelingt das nicht, wendet man sich an die Verbände (IG Metall, Arbeitgeber-Verband). Wenn auch dieser Versuch scheitert, steht der Rechtsweg offen.

(!!) Bei Streitigkeiten erst mal zu Jugend- und Ausbildungsververtretung und Betriebsrat gehen. Da werden 98 % der Fälle schon mal gelöst.

Streit

§ 20 NW/NB
SW/HZ
§ 21 SB

Wie lange gilt das alles?

§ 21 NW/NB
SW/HZ
§ 22 SB

12.12.: Gelten die ganzen Regelungen in den Tarifverträgen eigentlich für immer?

Nein, in jedem Tarifvertrag steht genau drin, von wann bis wann er gilt (**Inkrafttreten**), und wann er gekündigt werden kann (**Kündigung**).

(!!) Wichtig ist, dass man immer mit der aktuellen Fassung des Tarifvertrags arbeitet und natürlich mit dem Tarifvertrag, der für einen Gültigkeit hat (siehe § 1).