



**IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

**Manteltarifvertrag
Ausbildung**

Abschluss:	19.05.2021
Gültig ab:	01.06.2021
Kündigungsfrist:	Monatsfrist zum Monatsende

Zwischen den **Tarifgemeinschaften**

1. **im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim**

2. **im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd**

und der

**IG Metall,
Bezirk Baden-Württemberg,
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

Manteltarifvertrag Ausbildung

vereinbart

Teil 1: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 fachlich:

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Bundesverband, Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e. V., Pforzheim
2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

sind;

1.1.3 persönlich:

- für alle Auszubildenden, die Mitglied der IG Metall sind.

Auszubildende/-r ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.

- für alle Studierenden an der DHBW, die Mitglied der IG Metall sind

Studierende sind Personen, die an einer Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) eingeschrieben sind und in einem Betrieb im fachlichen und räumlichen Geltungsbereich

dieses Tarifvertrages, aufgrund eines Studien- und Ausbildungsvertrages der jeweiligen Studienordnung einer DHBW, ausgebildet werden.

Protokollnotiz 1:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass Dual Studierende, die in einem Einsatzbetrieb außerhalb von Baden-Württemberg eingesetzt sind, vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrags nicht erfasst sind.

Protokollnotiz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass eine Überprüfung dieses Tarifvertrags stattfinden soll. In diesem Rahmen ist zu prüfen, ob und inwieweit mit dem DHBW-Modell vergleichbare kooperierende Studienausbildungsmodelle einbezogen werden können.

Teil 2: Grundsätze

§ 2

Ausbildungsbeauftragte

Der Ausbildungsbetrieb hat für die notwendige Zahl von Personen, die mit der Berufsausbildung und der Durchführung der dualen Studiengänge beauftragt sind, zu sorgen.

Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß § 98 Absatz 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung bzw. der beauftragten Personen schriftlich bekannt zu geben.

Dem Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird die aktuelle Liste der mit der Ausbildung der Auszubildenden und Studierenden beauftragten Personen zur Wahrung deren Mitbestimmungsrechte vorgelegt.

§ 3

Unterweisung

Die/der Auszubildende hat die Auszubildenden und Studierenden vor Beginn der Ausbildung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Ausbildung ausgesetzt sind sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Sie/er hat die Auszubildenden und Studierenden vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

Die Unterweisung sind in angemessenen Zeitabständen durchzuführen, die gesetzlichen Regelungen sind mindestens zu beachten

§ 4

Theoriephase

Der/dem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule zu gewähren.

Dadurch darf eine Minderung der Vergütung nicht eintreten.

§ 5

Berichtsheft/Praxisberichte

Das Führen von Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) durch die Auszubildenden und Praxisberichte für die Studierenden erfolgt während der Ausbildungs- bzw. Studienzeit.

§ 6

Arbeitsmittel

Die/der Auszubildende hat den Auszubildenden und Studierenden kostenfreie Ausbildungsmittel entsprechend dem betriebsüblichen Standard zur Verfügung zu stellen. Diese sollen technisch dem Stand der Zeit entsprechen.

Darunter fallen u.a. Ausbildungsmittel und technische Arbeitsmittel für die Ausbildung, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, die zur betrieblichen Ausbildung sowie des Studiums und zum Ablegen aller Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. Abschlussarbeiten inkl. Arbeiten für den Abschluss von Praxisphasen erforderlich sind, auch soweit solche nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stattfinden.

Für Studierende sind damit Ausbildungsmittel im Sinne von Ziffer 5.5 des DHBW- Studienvertrags gemeint, nicht aber Lernmittel, die für das Studium an der Studienakademie erforderlich sind. Die/der Auszubildende kann der/dem Auszubildenden und Studierenden anstatt der Bereitstellung der Lehr- und Lernmittel einen entsprechenden Zuschuss gewähren.

Wird eine Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie der/dem Auszubildenden und Studierenden kostenlos zur Verfügung gestellt.

§7

Einsatzbedingungen

Um den Arbeitsschutz für alle Auszubildenden gleichzustellen, gelten die §§ 22, 23 JArbSchG für alle Auszubildenden unabhängig vom Lebensalter.

§ 8

Ausbildungs- und Versetzungsplan, Studienplan

Für jede/n Auszubildenden ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

Der Ausbildungsplan umfasst die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung; er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

Die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung vom 28./29. März 1972 ist bei der Aufstellung des sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplanes in dem Umfang zugrunde zu legen, dass die Teilziele und das Gesamtziel der Berufsausbildung erreicht werden.

Die Ausgestaltung der Praxisphase für Studierende soll auf Basis des aktuell gültigen Studienplans der Hochschule zur Erreichung des Studienziels erfolgen.

§ 9

Beurteilungsverfahren

Wendet die/der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden bzw. Studierenden an, so bedarf es hierzu der Zustimmung des Betriebsrats.

Ein solches Beurteilungsverfahren muss an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein. Es darf nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme gemacht werden.

Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur sachlich begründbare und nachprüfbare Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

Das Ergebnis seiner/ihrer Beurteilung ist der/dem Auszubildenden bzw. der/dem Studierenden bekannt zu geben und mit ihr/ihm zu besprechen.

§ 10

Beschränkung der Haftung

Auszubildende und Studierende haften nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit für Schäden, die sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben.

Bei grober Fahrlässigkeit ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung mit Rücksicht auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.

§ 11

Vertretung der Auszubildenden und Studierenden

Für die Wahrnehmung der Interessen sowohl der Auszubildenden als auch Studierenden im Betrieb gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen für die Beschäftigten in der Edelmetallindustrie.

Teil 3: Ausbildungszeit

§ 12

Ausbildungszeit

Die regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes über die Arbeitszeit.

Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt für Auszubildende und Studierende während der Praxisphase 35 Stunden.

§ 13

Verteilung der Ausbildungszeit

13.1 Verteilung auf die Wochentage

Die Ausbildungszeit endet regelmäßig am Freitag. Ausnahmen sind schriftlich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

13.2 Lage der Ausbildungszeit

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Ausbildungszeit sowie der Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart. Dabei ist die regelmäßige Arbeitszeit derjenigen Abteilungen, in welcher der/ die Auszubildende ausgebildet wird, zu berücksichtigen.

13.3 Sonderregelungen für Heiligabend und Silvester

An Werktagen, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr liegen, endet die Ausbildungszeit spätestens um 12.00 Uhr. Die dadurch ausfallende Ausbildungszeit bis zum Arbeitsende darf keine Minderung der Ausbildungsvergütung zur Folge haben.

13.4 Sonderregelung für Brückentage

Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, so kann die ausfallende Ausbildungszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat vor- oder nachgeholt werden.

§ 14

Verlängerung der täglichen Ausbildungszeit

Wegen einer dringend notwendig werdenden Ausbildungsmaßnahme für Auszubildende darf die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit um nicht mehr als eine Stunde mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats überschritten werden. Diese zusätzliche Ausbildungszeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit innerhalb der folgenden 8 Wochen auszugleichen. Bei minderjährigen Auszubildenden sind die Grenzen des JArbSchG einzuhalten.

Wird die zusätzliche Ausbildungszeit nicht innerhalb dieses Zeitraums durch Freizeit ausgeglichen, so ist diese entsprechend zu bezahlen. Die Mehrausbildungsvergütung beträgt dabei pro zusätzlicher Ausbildungsstunde 125 % des Stundensatzes der jeweils aktuellen Ausbildungsvergütung.

§ 15

Ausgleich bei besonderer Lage der Ausbildungszeit oder außerbetrieblicher Ausbildung

Außerhalb der regelmäßigen Ausbildungszeit erfüllte Berufsschul- und Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch Gewährung von entsprechender Freizeit unter Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.

Werden abweichend vom ursprünglichen Berufsausbildungsvertrag Ausbildungsabschnitte außerhalb des Betriebes vermittelt, die zusätzliche Wegezeiten für die/den Auszubildenden mit sich bringen, so ist mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zur Beseitigung bzw. Abmilderung der damit verbundenen Belastungen zu treffen.

§ 16

Bezahlte Freistellung von der Ausbildung

16.1 Berufsschulunterricht, Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Die/der Auszubildende hat Auszubildende und Studierende unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme am Berufsschul- oder Hochschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.

16.2 Freistellung vor Abschlussprüfung

Der Auszubildende hat die/den Auszubildenden am letzten berufsschulfreien betrieblichen Ausbildungstag vor den schriftlichen Abschlussprüfungen freizustellen (insgesamt 2 Tage). Den Auszubildenden wird ergänzend ein zusätzlicher Freistellungstag für die Abschlussprüfung gewährt.

16.3 Ausfall der Ausbildung

Der/dem Auszubildenden und Studierenden ist die Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen, wenn sie/er sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt.

16.4 Erkrankung oder sonstige unverschuldete persönliche Gründe

Der/dem Auszubildenden und Studierenden ist die Vergütung bis zur Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen, wenn er infolge unverschuldeter Krankheit oder aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis oder Studium zu erfüllen.

Das gilt unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag.

Eine Fortzahlung der Vergütung erfolgt bis zur Dauer von 12 Wochen, wenn die Verhinderung an der Berufsausbildung oder am Studium die Folge eines Arbeitsunfalls ist, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses oder Studiums hinaus.

Von der 13. bis zur 78. Woche, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses oder des Studiums hinaus, erhalten die Auszubildenden und Studierenden den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger und der Nettoausbildungsvergütung, die die/der Auszubildende oder Studierende während dieses Zeitraums erhalten hätte, wenn die Verhinderung an der

Ausbildung oder des Studiums die Folge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls ist.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass die tarifliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei erstmaliger Inanspruchnahme im Ausbildungsverhältnis auch weiterhin eine vorhergehende tatsächliche Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses voraussetzt.

16.5 Freistellung zur Arbeitssuche

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

16.6 Freistellung für Mitglieder der Tarifkommission

Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung der Vergütung bzw. Entgelt freigestellt.

16.7 Sonstige Freistellungstatbestände

Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Ausbildungszeit (ohne etwaige Mehrausbildungsstunden) wird in den in § 14.2 MTV geregelten Fällen Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.

16.8 Fortzahlung der altersvorsorgewirksamen Leistungen

Vom Ausbildenden zu zahlende altersvorsorgewirksame Leistungen sind während dieser Zeit weiter zu zahlen.

Teil 4: Vergütung

§ 17

Zahlung der Ausbildungsvergütung

17.1 Höhe der Ausbildungsvergütung

Auszubildende und Studierende erhalten eine Vergütung, für Auszubildende ist dies eine Ausbildungsvergütung im Sinne von § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz. Die Höhe der **Vergütung wird in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.**

17.2 Fälligkeit der Ausbildungsvergütung

Die Vergütung für den laufenden Monat ist spätestens am Schluss des Kalendermonats (am letzten Bankarbeitstag) des Monats zu zahlen. Die Ausbildungsvergütung wird bargeldlos gezahlt.

17.3 Vergütung bei verlängerter Ausbildungszeit

Für Auszubildende gilt Folgendes:

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person der/des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung die Vergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus betrieblichen Gründen verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung eine Vergütung in Höhe des betriebsüblichen Entgeltes oder der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich etwaiger tariflicher Zuschläge gemäß Manteltarifvertrag Beschäftigte zu zahlen.
Für Studierende gilt § 18.4 Abs. 1 und Abs. 2 erste Alternative entsprechend.

17.4 Vergütung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Nach Abschluss der Ausbildungszeit entsprechend dem Ausbildungsvertrag oder nach bestandener Abschlussprüfung ist der/dem Ausgebildeten die seiner Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung zu zahlen. Das Gleiche gilt auch bei vorzeitiger Zulassung nach § 45 Berufsbildungsgesetz.

§ 18

Besondere Vergütungsregelungen

18.1 Montage

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, ist betrieblich ein finanzieller Ausgleich zu regeln, der die Besonderheiten des Montageeinsatzes berücksichtigt.

Dies kann beispielsweise Aufwendungsersatz oder Erschwerniszulagen beinhalten. Kommt eine Einigung hierüber nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle § 76 Abs. 5 BetrVG.

18.2 Fahrtkostenzuschuss

Anfallende Fahrtkosten für den Besuch der Berufsschule sind durch den Ausbildungsbetrieb der/ dem Auszubildenden zu bezuschussen.

Hierfür wird die Wegstrecke zwischen Betrieb und Berufsschule auf Basis eines Monatsabos für öffentliche Verkehrsmittel für Auszubildende zu Grunde gelegt. Die Auszahlung des Fahrtkostenzuschusses von mind. 50% erfolgt monatlich.

18.3 Verpflegung und Wohnung

Gewährt die/der Auszubildende Verpflegung und/oder Wohnung, so kann die Vergütung um die jeweils geltenden Sachbezugswerte gekürzt werden.

Können Verpflegung und/oder Wohnung infolge Krankheit nicht weiter gewährt werden, erfolgt keine Kürzung.

§ 19

Kürzung der Vergütung

Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/152,25 der monatlichen Vergütung abgezogen werden.

§ 20

Sonderzahlung

20.1 Anspruch

Auszubildende und Studierende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Ausbildungsverhältnis stehen, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.

20.2 Höhe

Die Leistungen betragen 55 % der im jeweiligen Auszahlungszeitpunkt fälligen tariflichen Vergütung.

Die Leistungen gelten als Einmaleistungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

20.3 Ruhen

Anspruchsberechtigte Auszubildende und Studierende, deren Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung; ruht das Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

20.4 Zeitpunkt

Als Zeitpunkt der Auszahlung gilt der durch Betriebsvereinbarung geregelte Zeitpunkt an die Beschäftigten gem. den Bestimmungen des TV über betriebliche Sonderzahlungen vom 15. Dezember 2006.

Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, ist der Auszahlungstag der 1. Dezember.

In diesem Falle ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Erfüllung der Zahlung vorher durchzuführen.

Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

20.5 Anrechenbare betriebliche Regelungen

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u.ä., gelten als betriebliche

Sonderzahlungen im Sinne der Ziff. 20.2 dieses Tarifvertrags und erfüllen den tariflichen Anspruch.

Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

20.6 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und Betriebszugehörigkeit

Ist das Ausbildungsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung beendet, so erhält die/der Beschäftigte die Leistungen gemäß dem Tarifvertrag für Beschäftigte* (über betriebliche Sonderzahlungen). Liegt der nach dem dortigen § 2 Ziffer 4 notwendige Berechnungszeitraum noch nicht vor, so erhält er die Leistungen eines vergleichbaren Beschäftigten.

Beim Übergang vom Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb gelten die Ausbildungsjahre als Betriebszugehörigkeit im Sinne des § 2, Ziffer 2 des Vertrages für Beschäftigte vom 15.12.2006.

§ 20.6 gilt entsprechend für Studierende.

20.7 Abweichende betriebliche Regelung

Die Betriebsparteien können für eine mindestens jährliche Laufdauer aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung abweichend von § 2.3 der Vereinbarung für Auszubildende vereinbaren, dass die bezahlte Ausfallzeit am 24. und 31. Dezember jeweils bis zu maximal 3,5 Stunden unbezahlt vor- oder nachgeholt wird. Eine Verrechnung mit Zeitdifferenzen ist zulässig. In Jahren, in denen der 24. und 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag fallen, ist eine Verrechnung analog mit Zeitdifferenzen zulässig.

Schließen die Betriebsparteien eine freiwillige Betriebsvereinbarung im Sinne des Abs. 1, beträgt die Leistung gemäß § 2 Ziff. 2 dieses Tarifvertrages in dem Jahr der Laufzeit der Betriebsvereinbarung 60 Prozent der im jeweiligen Auszahlungsmonat fälligen tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung.

Teil 5: Urlaub

§ 21 Urlaubsanspruch

21.1 Urlaubsdauer

Die/der Auszubildende hat der/dem Auszubildenden und Studierenden für jedes Urlaubsjahr Urlaub unter Fortzahlung der Vergütung, die die/der Auszubildende und Studierende ohne den Urlaub erhalten hätte, zu gewähren.

Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende jährlich 30 Arbeitstage.

Die Urlaubsdauer beträgt für Studierende jährlich 30 Tage.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrags bestehende kollektiven Regelungen, die einen weitergehenden Anspruch gewähren, werden hiervon nicht berührt.

21.2 Berechnung des Urlaubsanspruchs

Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes:

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die/der Auszubildende und Studierende in regelmäßiger Ausbildungszeit ausgebildet wird. Auch wenn die regelmäßige Ausbildungszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage. Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

§ 22

Zusätzliches Urlaubsgeld

Für den Urlaub ist für Auszubildende und Studierende ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 % der weiter zu zahlenden Vergütung zu zahlen. Dieses zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für jeden Urlaubstag 2,4 % der monatlichen Vergütung. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist grundsätzlich vor Beginn der Sommerferien auszuführen. Alternativ ist die Auszahlung zu dem Zeitpunkt möglich, in dem den Beschäftigten das zusätzliche Urlaubsgeld ausgezahlt wird.

Teil 6: Übernahmeregelungen

§ 23

Übernahme

Die Übernahmeregelungen befinden sich im § 3 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 29.06.2012.

Teil 7: Schlussbestimmungen

§ 24

Unabdingbarkeit

Eine Vereinbarung, die zuungunsten der/des Auszubildenden bzw. des Studierenden von den Vorschriften eines Tarifvertrags, des Berufsbildungsgesetzes oder sonstigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen abweicht, ist nichtig.

§ 25

Günstigere Regelungen

Im Berufsausbildungsvertrag bzw. im Studienvertrag können für die/den Auszubildenden bzw. Studierenden günstigere Regelungen vereinbart werden.

Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrags nicht berührt.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 26

Beilegung von Streitigkeiten

Zur Beilegung von Streitigkeiten gilt der § 21 MTV Beschäftigte entsprechend.

§ 27

Übergangsvorschriften

27.1 Karenzzeit

Verursacht die Anwendung der geänderten Bestimmungen zu Entgelt und Einmalzahlungen der Studierenden eine erhebliche Erhöhung der Belastung des Betriebs, werden die Regelungen, die die höheren Leistungen vorsehen, im Betrieb erst 36 Monate nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrags wirksam.

27.2 Fortgeltung bisheriger betrieblicher Regelungen

Vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrags abgeschlossene betriebliche Regelungen zum Regelungsgegenstand dieses Tarifvertrags können fortgeführt werden.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, die Fortführung im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags schriftlich zu dokumentieren.

§28

Anwendung weiterer Tarifverträge für Studierende

Für Studierende gelten darüber hinaus die in folgenden Tarifverträgen für Auszubildende vorgesehenen Leistungen und Ansprüche entsprechend:

Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen vom 29.06.2006

§ 29

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.06.2021 in Kraft und ersetzt die Vereinbarung für Auszubildende vom 15.12.2006 sowie den Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Auszubildende vom 15.12.2006.

Dieser Tarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

Soweit der Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte, der TV T-ZUG, der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen gekündigt werden, gelten die entsprechenden Vorschriften des Manteltarifvertrags Ausbildung in Bezug auf die dort geregelten finanziellen Leistungen ebenfalls als gekündigt.

Pforzheim, den 19. Mai 2021

Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck,
Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V.,
Pforzheim

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

.....
Dr. Guido Grohmann

.....
Roman Zitzelsberger

.....
Barbara Resch

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V.,
Schwäbisch Gmünd

.....
Rainer Schiessle

