



# **Manteltarifvertrag Ausbildung 2021**

Metallbau und Feinwerktechnik  
Baden-Württemberg

Abschluss:	23.11.2021
Gültig ab:	01.12.2021
Kündbar zum:	31.12.2023
Kündigungsfrist:	1 Monat

Zwischen dem

**Unternehmerverband Metall  
Baden-Württemberg**

und der

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

wird folgender

**Manteltarifvertrag für Ausbildung 2021**

für die Bereiche **Metallbau und Feinwerktechnik** in Baden-Württemberg

vereinbart:

**Teil 1: Geltungsbereich**

**§ 1**

**Geltungsbereich**

**1.1** Dieser Tarifvertrag gilt

**1.1.1** **räumlich:** für das Land Baden-Württemberg;

**1.1.2** **fachlich:** für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber

a) direktes Mitglied im Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)  
– vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) – vormals  
Fachverband Metall Baden-Württemberg bzw. Landesinnungsverband  
Feinwerktechnik Baden-Württemberg – sind

oder

b) Mitglied in einer dem Unternehmerverband Metall Baden-Württemberg (UVM)  
– vormals Handwerksverband Metallbau und Feinwerktechnik (HMF) – vormals  
Fachverband Metall Baden-Württemberg bzw. Landesinnungsverband  
Feinwerktechnik Baden-Württemberg – angeschlossenen Innung sind.

### 1.1.3 **persönlich:**

für alle Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und Studierenden, die Mitglied der IG Metall sind;

Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes aufgrund eines Berufsausbildungsvertrags ausgebildet wird.

Studierender ist, wer im Rahmen eines dualen Studiums betriebliche Einsätze zur Ausbildung und zum Erwerb von Qualifikationen absolviert und in einem Betrieb im fachlichen und räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages, aufgrund eines Studien- und Ausbildungsvertrages der jeweiligen Studienordnung, ausgebildet wird.

## **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. Die Relation zwischen hauptberuflichen Auszubildenden und Auszubildenden soll mindestens 1:16 betragen.

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**

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.

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 Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen, außerdem bei jeder Versetzung an einen anderen Ausbildungsplatz.

### **§ 4**

#### **Theoriephase**

Dem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit, einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule, zu gewähren. §9 JArbSchG gilt entsprechend.

Dadurch darf eine Minderung der Vergütung nicht eintreten.

Für Auszubildende besteht eine Pflicht zur Rückkehr in den Betrieb nur, wenn am Tag maximal fünf Unterrichtsstunden erfolgt sind bzw. Blockunterricht von weniger als 25 Stunden (in einer Woche an mind. 5 Tagen) erfolgt.

### **§ 5**

#### **Berichtsheft/Praxisberichte**

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

## § 6

### **Arbeitsmittel**

Der Auszubildende hat den Auszubildenden und Studierenden kostenfreie Ausbildungsmittel 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.

Der Auszubildende kann dem Auszubildenden und Studierenden anstatt der Bereitstellung der Lehr- und Lernmittel einen entsprechenden Zuschuss gewähren.

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

## § 7

### **Einsatzbedingungen**

Für alle Auszubildende und Studierende unabhängig vom Lebensalter gilt der §§ 22, 23 ArbSchG.

## § 8

### **Ausbildungs- und Versetzungsplan, Studienplan**

Für Auszubildende 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 Ausbildungsplans 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 der Ausbildende 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 Beurteilung ist dem Auszubildenden bzw. dem Studierenden bekannt zu geben und mit 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

### **Vorzeitige Abschlussprüfung**

Der Auszubildende kann vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen; den Antrag hierzu kann der Ausbildende oder der Auszubildende selbst bei der zuständigen Stelle stellen (§ 45 BBiG).

## § 12

### **Vertretung der Auszubildenden und Studierenden**

Für die Wahrnehmung der Interessen sowohl der Auszubildenden als auch der Studierenden im Betrieb gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den

Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen für die Beschäftigten in der Metallbau und Feinwerktechnik Baden-Württemberg.

### **Teil 3: Ausbildungszeit**

#### **§ 13**

#### **Ausbildungszeit**

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

Die wöchentliche Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt für Auszubildende und Studierende während der Praxisphase 36 Stunden.

#### **§ 14**

#### **Verteilung der Ausbildungszeit**

##### **14.1 Verteilung auf die Wochentage**

Die Ausbildungszeit endet regelmäßig am Freitag. Ausnahmen sind schriftlich mit dem Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung zu vereinbaren.

##### **14.2 Lage der Ausbildungszeit**

Beginn, Ende und Dauer der täglichen Ausbildungszeit sowie der Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

##### **14.3 Sonderregelungen für Heiligabend und Silvester**

An Werktagen, die unmittelbar vor dem ersten Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr.

Für die dadurch ausfallende Arbeitszeit ist den Auszubildenden und Studierenden die Vergütung zu zahlen, die sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dies gilt auch für Auszubildende und Studierende, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.

## § 15

### **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.

Für eine Stunde zusätzliche Ausbildungszeit sind dabei jeweils 1,25 Stunden Freizeit zu gewähren.

Ist der Auszubildende aus zwingenden, in seiner Person liegenden Gründen daran gehindert, die Freizeit innerhalb dieses Zeitraums in Anspruch zu nehmen, so ist die zusätzliche Ausbildungszeit entsprechend zu bezahlen. Die Mehrausbildungsvergütung beträgt dabei pro zusätzlicher Ausbildungsstunde 125 % des Stundensatzes der jeweils aktuellen Ausbildungsvergütung.

Für Auszubildende, die zum Zwecke beruflicher Weiterbildung und zur Allgemeinbildung Abendkurse, Samstags- oder Aufbauschulen besuchen, darf ebenfalls keine Mehrarbeit angeordnet werden.

## § 16

### **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 den Auszubildenden mit sich bringen, so ist mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zur Beseitigung bzw. Abmilderung der damit verbundenen Belastungen zu treffen.



## § 17

### **Bezahlte Freistellung von der Ausbildung**

#### **17.1 Berufsschulunterricht, Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**

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.

#### **17.2 Freistellung vor Abschlussprüfung**

Studierende, deren Abschlussprüfung nicht während der Theoriephase erfolgt, sind am Tag vor ihrer Prüfung freizustellen.

Dem Auszubildenden wird jeweils ein zusätzlicher Freistellungstag für die Abschlussprüfung gewährt. Abschlussprüfung in diesem Sinn sind die Abschlussprüfungen sowie Teil 1 und 2 der gestreckten Abschlussprüfung (GAP) in der dualen Ausbildung im Sinne des BBiG.

#### **17.3 Ausfall der Ausbildung**

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

#### **17.4 Erkrankung oder sonstige unverschuldete persönliche Gründe**

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 Studiums 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 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.

### **17.5 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.

### **17.6 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.

### **17.7 Sonstige Freistellungstatbestände**

Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Ausbildungszeit (ohne etwaige Mehrausbildungsstunden) wird in den in §§ 17 Manteltarifvertrag für Beschäftigte geregelten Fällen Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.

### **17.8 Fortzahlung der altersvorsorgewirksamen Leistungen**

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

## **Teil 4: Vergütung**

### **§ 18**

#### **Zahlung der Ausbildungsvergütung**

### **18.1 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.

### **18.2 Fälligkeit der Ausbildungsvergütung**

Die Vergütung für den laufenden Monat ist spätestens am letzten Ausbildungstag des Monats zu zahlen, entsprechend § 11 Manteltarifvertrag für Beschäftigte. Die Auszahlung findet bargeldlos statt.

### **18.3 Vergütung bei verkürzter Ausbildungszeit**

Für Auszubildende gilt Folgendes:

Wird ein erfolgreicher Fachschulbesuch oder eine Vorbildung auf die Ausbildungszeit ganz oder teilweise angerechnet oder wird bei Abschluss des Ausbildungsvertrags aus anderen Gründen eine verkürzte Ausbildungszeit vereinbart, so gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

### **18.4 Vergütung bei verlängerter Ausbildungszeit**

Für Auszubildende und Studierende gilt Folgendes:

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person 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 / Studienberufs entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich etwaiger tariflicher Zuschläge gemäß Manteltarifvertrag Beschäftigte zu zahlen.

### **18.5 Vergütung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

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

## **§ 19**

### **Besondere Vergütungsregelungen**

#### **19.1 Montage**

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen des Montageabkommens in der jeweils gültigen Fassung. Auszubildende können nur im Einvernehmen mit dem Erziehungsberechtigten im Interesse ihrer Ausbildung auf Fernmontage mitgenommen werden.

## 19.2 Fahrtkosten

Die mit der Berufsausbildung und des Studiums entstehenden Fahrgelder werden unabhängig von benützten Verkehrsmitteln und der Entfernung nach den Sätzen der öffentlichen Verkehrsmittel erstattet, soweit eine anderweitige Erstattung nicht erfolgt.

## 19.3 Verpflegung und Wohnung

Gewährt der Ausbildende 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.

### § 20

#### Kürzung der Vergütung

Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/156,6 der monatlichen Vergütung abgezogen werden.

### § 21

#### Sonderzahlung

## 21.1 Anspruch

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

## 21.2 Höhe

Die Leistungen betragen 50 % der im jeweiligen Auszahlungszeitpunkt fälligen tariflichen Vergütung.

Die Leistungen gelten als Einmalleistungen im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

### **21.3 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.

### **21.4 Zeitpunkt**

Als Zeitpunkt der Auszahlung gilt der durch Betriebsvereinbarung geregelte Zeitpunkt an die Beschäftigten gem. den Bestimmungen des Tarifvertrags Betriebliche Sonderzahlungen vom 24.01.2006 für das Metallhandwerk.

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

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

Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

### **21.5 Anrechenbare betriebliche Regelungen**

Leistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlussvergütungen, Gratifikationen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld u. ä., gelten als betriebliche Sonderzahlungen im Sinne der Ziff. 21.2 dieses Tarifvertrags und erfüllen den tariflichen Anspruch.

Hierfür vorhandene betriebliche Systeme bleiben unberührt.

### **21.6 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und Betriebszugehörigkeit**

Ist das Ausbildungsverhältnis des Auszubildenden oder Studierenden zum Zeitpunkt der Auszahlung beendet, so erhält der Beschäftigte die Leistungen gemäß dem Tarifvertrag für Beschäftigte. 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.

## **Teil 5: Urlaub**

### **§ 22**

#### **Urlaubsanspruch**

##### **22.1 Urlaubsdauer**

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

Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende und Studierende jährlich 30 Arbeitstage.

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

##### **22.2 Zusatzurlaub bei Ausbildung in Gießereiberufen**

Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die für Gießereiberufe ausgebildet werden, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr.

##### **22.3 Berechnung des Urlaubsanspruchs**

Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes:

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen 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.

### **§ 23**

#### **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 2,5 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist grundsätzlich vor Beginn der Sommerferien auszusahlen. Alternativ ist die Auszahlung zu dem Zeitpunkt möglich, in dem den Beschäftigten das zusätzliche Urlaubsgeld ausgezahlt wird.

## **Teil 6: Übernahmeregelungen**

### **§ 24**

#### **Übernahme**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Auszubildenden und Studierende in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.

Die Tarifvertragsparteien gehen weiter davon aus, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze und Studienplätze nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

#### **24.1 Personalplanung**

Die Betriebsparteien beraten im Rahmen der Personalplanung gemäß §§ 92, 96 BetrVG den Bedarf an Ausbildungsplätzen.

#### **24.2 Beratungen**

Der Arbeitgeber hat spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge mit dem Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden zu beraten.

Unter Berücksichtigung der Beratung erfolgt die Festlegung, wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb zu berücksichtigen.

#### **24.3 Mitteilung bei Abweichung**

Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, hat der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen.

Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Beschäftigten mitzuteilen.

#### **24.4 Abweichung von der unbefristeten Übernahme**

Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

#### **24.5 Akute Beschäftigungsprobleme**

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist.

### **§25**

#### **Nachqualifizierung**

Auszubildende, die eine zweijährige Berufsausbildung im Sinne des BBiG bzw. der HWO mit einer Abschlussnote von mindestens 3.0 erfolgreich beendet haben, wird im Ausbildungsbetrieb ein Angebot zur Weiterführung der Ausbildung in einem Ausbildungsberuf mit einer drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungszeit im Sinne des BBiG bzw. der HWO gemacht.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich dafür Sorge zu tragen, dass bei Vorliegen der Voraussetzung ein gemeinsamer Antrag des Auszubildenden und des Auszubildenden nach Anrechnung der beruflichen Vorbildung auf die Ausbildungszeit an die für Ausbildung zuständigen Stellen gestellt wird.

## **Teil 7: Schlussbestimmungen**

### **§ 26**

#### **Unabdingbarkeit**

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



## **§ 27**

### **Günstigere Regelungen**

Im Berufsausbildungsvertrag bzw. im Studienvertrag können für 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.

## **§ 28**

### **Beilegung von Streitigkeiten**

Entstehen Streitigkeiten über die Auslegung dieses Abkommens, so ist eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu versuchen. Kommt hierbei keine Einigung zustande, so sind die Tarifvertragsparteien einzuschalten. Gelingt auch dann keine Einigung, so steht der Rechtsweg offen.

## **§ 29**

### **Übergangsvorschriften**

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.

## **§ 30**

### **Anwendung weiterer Tarifverträge für Studierende**

Für Studierende gelten darüber hinaus alle Tarifverträge, die auch für Auszubildende gelten.

## § 31

### **Inkrafttreten und Kündigung**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.12.2021 in Kraft. Er ersetzt den Manteltarifvertrag für Auszubildende 2012 vom 11.07.2012 der Metallbau und Feinwerktechnik Baden-Württemberg und Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 03.04.1997. Dieser Tarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31.12.2023.

Soweit folgende Tarifverträge gekündigt werden, gelten die entsprechenden Vorschriften des Manteltarifvertrags Ausbildung in Bezug auf die dort geregelten finanziellen Leistungen ebenfalls als gekündigt.

- Tarifvertrag Betriebliche Sonderzahlungen vom 24.01.2006 für das Metallhandwerk
- Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte vom 24.01.2006 für das Metallhandwerk
- TV über vermögenswirksame Leistungen vom 05.05.2000 für den Handwerksbereich Feinwerktechnik
- TV über vermögenswirksame Leistungen vom 05.05.2000 für den Handwerksbereich Schlosser/Schmiede
- Montageabkommen 2019 vom 15.02.2019 für Feinwerktechnik und Metallbau
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 11.12.2013 für Feinwerktechnik und Metallbau

Stuttgart den 23.11.2021

