



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

**Vereinbarung**  
**für Auszubildende**  
**1990/1997/2000**

**Edelmetallindustrie**  
**Baden-Württemberg**

Abschluss: 07.06.1990/19.03.1997/15.05.2000  
Gültig ab: 01.09.1990/01.01.1997  
Kündbar zum: 31.03.1999/31.03.2001/31.03.2002/31.07.2003  
Frist: 1 Monat

Zwischen

1. der Tarifgemeinschaft im Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e. V., Pforzheim

2. dem Edelmetallverband e. V., Schwäbisch Gmünd

3. dem Verband der Deutschen Uhrenindustrie e. V., Pforzheim

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Stuttgart

wird folgende

**Vereinbarung für Auszubildende  
(Lehrlinge/Anlernlinge)**

abgeschlossen:

**§ 1**

Diese Vereinbarung gilt:

1.1 **räumlich:**

für das Land Baden-Württemberg;

1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Verband der Deutschen Schmuck- und Silberwarenindustrie e.V., Pforzheim

2. des Edelmetallverbandes e.V., Schwäbisch Gmünd

3. des Verbandes der Deutschen Uhrenindustrie e.V., Pforzheim

sind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.

1.3 **persönlich:**

für alle in den in 1.2 genannten Betrieben beschäftigten gewerblich, kaufmännisch und technisch Auszubildenden (Lehrlinge und Anlernlinge), die Mitglied der IG Metall sind. Die Anwendung des Tarifvertrages auf Nichtmitglieder der Tarifvertragsparteien durch Einzelvertrag wird hierdurch nicht berührt.

1.4. Auszubildender (Lehrling/Anlernling) ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Lehrberuf/Anlernberuf) aufgrund eines Berufsbildungsvertrages (Lehrvertrages/Anlernvertrages) ausgebildet wird.

## § 2

- 2.1 Die regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes über die Arbeitszeit.
- Die tarifliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.
- 2.2 Die Ausbildungszeit endet regelmäßig am Freitag. Ausnahmen sind schriftlich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
- 2.3 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.
- Die Betriebsparteien können aufgrund freiwilliger Betriebsvereinbarung zur Vermeidung der Absenkung der tariflich abgesicherten betrieblichen Sonderzahlung vereinbaren, dass die bezahlten Ausfallzeiten am 24. und 31. Dezember jeweils bis zu maximal 3,5 Stunden unbezahlt vor- oder nachgeholt werden. Eine Verrechnung mit Zeitdifferenzen ist zulässig. In Jahren, in denen der 24. und der 31. Dezember auf einen Samstag oder Sonntag fallen, ist eine Verrechnung analog mit Zeitdifferenzen zulässig. Es gilt § 6 Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlungen für Auszubildende.
- 2.4 Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, so kann die ausfallende Ausbildungszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat im Rahmen des § 8 Absatz 2 Jugendarbeitsschutzgesetz vor- oder nachgeholt werden.
- 2.5 Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit sowie der Pausen werden mit dem Betriebsrat, der vorher die Jugendvertretung zu hören hat, vereinbart. Dabei ist die regelmäßige Arbeitszeit derjenigen Abteilungen, in welcher der Auszubildende ausgebildet wird, zu berücksichtigen.

## § 3

- 3.1 Der Auszubildende hat den Auszubildenden unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.
- 3.2 Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch dann zu zahlen:
- 3.2.1 bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er
- 3.2.1.1 sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber ausfällt;
- 3.2.1.2 infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann. Dies gilt unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag;

**Protokollnotiz:**

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

- 3.2.1.3 oder aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund, unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen;
- 3.2.2 bis zur Dauer von 12 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, wenn die Verhinderung an der Berufsausbildung die Folge eines Arbeitsunfalls ist.
  - 3.2.2.1 Von der 13. bis zur 78. Woche, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, erhalten die Auszubildenden den Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und der Nettoausbildungsvergütung, die der Auszubildende während dieses Zeitraumes erhalten hätte, wenn die Verhinderung an der Berufsausbildung die Folge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls ist.
  - 3.2.2.2 Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu zahlende vermögenswirksame Leistungen sind für den Fall des § 3 Ziffer 3.2 während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiterzuzahlen.
- 3.3 Können Kost und Wohnung infolge Krankheit nicht weiter gewährt werden, so sind die vollen Sätze der Ausbildungsvergütung oder des Lohnes/Gehaltes zu zahlen.
- 3.4 Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit (ohne etwaige Mehrarbeitsstunden) wird in den in § 16.2 MTV für Arbeiter und Angestellte geregelten Fällen Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.
- 3.5 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.
- 3.6 Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/152,25 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

**§ 4**

- 4.1 Der Arbeitgeber hat dem Auszubildenden für jedes Urlaubsjahr Urlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, die der Auszubildende ohne den Urlaub erhalten hätte, zu gewähren.
- 4.2 Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende jährlich 30 Arbeitstage.

4.3 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt folgendes:

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

4.4 Lohnzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

4.5 Für den Urlaub ist eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der weiter zu zahlenden Ausbildungsvergütung zu bezahlen.

4.6 Diese zusätzliche Urlaubsvergütung beträgt für jeden Urlaubstag 2,4 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

4.7 Dieser Betrag ist einmal pauschal vor Beginn der Sommerferien auszuführen.

## § 5

5.1 Der Auszubildende haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schaden, den er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

5.2 Bei grober Fahrlässigkeit des Auszubildenden ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn, mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, ein angemessener innerer Schadensausgleich vorzunehmen.

## § 6

6.1 Für die Wahrnehmung der Interessen der Auszubildenden im Betrieb gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.

6.2 Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bzw. Lohn/Gehalt freigestellt.

## § 7

7.1 Durch Betriebsvereinbarung kann bargeldlose Zahlung der Ausbildungsvergütung eingeführt werden.

7.2 Ist bargeldlose Auszahlung der Ausbildungsvergütung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Kontoeröffnungsgebühr für das Konto jedes Auszubildenden.

7.3 Werden dem Auszubildenden für die Kontoführung Gebühren berechnet, so trägt der Arbeitgeber die Kosten für die ersten sieben Kontoveränderungen im Monat.

7.4 Der Pauschbetrag wird monatlich mit der Ausbildungsvergütung ausbezahlt.

**§ 8**

8.1 Diese Vereinbarung tritt am 01. Januar 1997 in Kraft.

8.2 Diese Vereinbarung kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2001, ganz oder teilweise gekündigt werden, mit folgenden Ausnahmen:

- § 3.2.1.2  
Diese Bestimmung kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2002, gekündigt werden;
- § 2.1  
Diese Bestimmung kann mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 31. Juli 2003, gekündigt werden.“

Pforzheim, den 7. Juni 1990/19. März 1997/15. Mai 2000

Tarifgemeinschaft im Verband der  
Deutschen Schmuck- und Silberwaren-  
industrie e.V., Pforzheim

Verband der Deutschen Uhren-  
industrie e.V. Pforzheim

Herbert Rümelin

Eberhard Hofmeister

Edelmetallverband e. V.,  
Schwäbisch Gmünd

Helmut Hutt

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Stuttgart

Gerhard Zambelli

Walter Beraus