



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

**Tarifvertrag Förderjahr  
mit Anhang  
Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“**

**ERA**  
Edelmetallindustrie  
Baden-Württemberg  
**Tarifvertrag**

Abschluss:	22.04.2015
Gültig ab:	01.04.2015
Frist:	1 Monat 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

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

wird folgender

## **Tarifvertrag Förderjahr**

vereinbart:

### **Präambel**

In Anbetracht des sich abzeichnenden Fachkräftemangels haben die Tarifvertragsparteien der Edelmetallindustrie in Baden-Württemberg das gemeinsame Ziel, dass möglichst viele qualifizierte Ausbildungsbewerber/-innen für die Betriebe der Edelmetallindustrie zur Verfügung stehen. Gleichzeitig stellen sie übereinstimmend fest, dass Teile der Schulabgänger/-innen den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der Edelmetallindustrie nicht entsprechen.

Die Tarifvertragsparteien der Edelmetallindustrie in Baden-Württemberg verfolgen daher das gemeinsame Ziel, diesen förderbedürftigen Jugendlichen durch entsprechende Unterstützungs- und Fördermaßnahmen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in der Edelmetallindustrie zu bieten. Da dieses nach Ansicht der Tarifvertragsparteien am besten durch eine gezielte Förderung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens von Jugendlichen geschehen kann, haben diese in der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 22. April 2015 ein entsprechendes gemeinsames Konzept entwickelt. Dieses Konzept ist Grundlage der vorliegenden Tarifvereinbarung.

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

- 1.1 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 Gmündsind.

- 1.1.3 **persönlich:**  
für alle Jugendlichen, die am Sozialpartnerprogramm teilnehmen.

## **§ 2 Fördervertrag**

- 2.1 Wenn sich ein Förderbetrieb (Ausbildungsbetriebe und Betriebe in Ausbildungsverbänden) entschließt, einem Jugendlichen nach den Vorschriften dieses Tarifvertrages und der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 22. April 2015 zu fördern, schließt er rechtzeitig vor Beginn der Fördermaßnahmen einen schriftlichen Fördervertrag mit dem Jugendlichen ab.

Basis für die Durchführung des Förderjahres sind die Fördergrundsätze gemäß § 54a Ziffer 2 SGB III. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

- 2.2 In dem Fördervertrag sind mindestens die Dauer und der Inhalt der Förderung (§ 3), die Rechte und Pflichten des Jugendlichen (§ 4) und die Vergütung (§ 5) entsprechend den Tarifbestimmungen zu regeln.

## **§ 3 Dauer und Inhalt des Fördervertrages**

- 3.1 Der Fördervertrag hat eine Laufzeit von mindestens sechs und höchstens zwölf Monaten.

Er endet in der Regel nach der Laufzeit, für die er abgeschlossen wurde, oder mit Beginn der an das Förderjahr anschließenden Ausbildung, soweit der/die Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wird. Einer Kündigung bedarf es in beiden Fällen nicht.

- 3.2 Für den Fördervertrag gilt eine Probezeit von drei Monaten.

Innerhalb dieser Probezeit ist die Kündigung des Fördervertrages durch den Förderbetrieb oder den Jugendlichen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

- 3.3 Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung des Fördervertrages durch den Förderbetrieb oder den Jugendlichen mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Vor der Kündigung durch den Förderbetrieb ist der Betriebsrat entsprechend § 102 Abs. 1 BetrVG zu hören.

- 3.4 Die Kündigung des Fördervertrages aus wichtigem Grund ist jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

- 3.5 Der Fördervertrag umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens und orientiert sich an der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 22. April 2015. Der Einsatz der Jugendlichen zu produktiven Arbeiten im Förderbetrieb erfolgt ausschließlich in diesem Rahmen.



## **§ 6 Zugang zu einem Ausbildungsverhältnis**

- 6.1 Der/die Jugendliche hat die Möglichkeit, sich während des laufenden Fördervertrages um ein anschließendes Ausbildungsverhältnis beim Förderbetrieb zu bewerben.

Nach erfolgreichem Durchlauf des Fördervertrages hat der/die Jugendliche Anspruch auf die Teilnahme an einem qualifizierten Bewerbungsgespräch zum Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses.

Erfolgreich ist der Fördervertrag durchlaufen, wenn nach Ansicht des Förderbetriebs sowohl die Fachkenntnisse als auch das gezeigte Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten die Beurteilung des Teilnehmers als ausbildungsreif rechtfertigen und eine günstige Prognose hinsichtlich der Bewältigung der angestrebten Ausbildung zulassen.

- 6.2 Die Übernahme des Jugendlichen in ein Ausbildungsverhältnis ist beiderseits freiwillig.

Sollte sich während der Laufzeit des Fördervertrages herausstellen, dass die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nicht in Betracht kommt, ist der/die Jugendliche und der/die Erziehungsberechtigte/n spätestens zwei Monate vor dem im Fördervertrag vereinbarten Ende des Fördervertrages darüber zu unterrichten.

## **§ 7 Sonstige Bestimmungen**

Im Förderbetrieb (gegenwärtig oder zukünftig) bestehende oder praktizierte Fördermodelle jeglicher Art bleiben von diesem Tarifvertrag unberührt.

## **§ 8 In-Kraft-Treten, Laufzeit, Kündigung**

- 8.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2015 in Kraft.
- 8.2 Er kann mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- 8.3 Im Falle seiner Kündigung endet der Tarifvertrag ohne Nachwirkung. Zum Zeitpunkt der Kündigung laufende Förderverträge werden nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages bis zu deren Ende fortgeführt.

Pforzheim, den 22. April 2015

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

Oliver Müller

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

José Geraldes

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

Roman Zitzelsberger

Walter Beraus

**Anlage**



Zwischen den **Tarifgemeinschaften**

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

und der

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

wird folgende

### **Sozialpartnervereinbarung „Vom Einstieg zum Aufstieg“**

vereinbart:

Die Tarifvertragsparteien der Edelmetallindustrie in Baden-Württemberg sehen in dieser Sozialpartnervereinbarung einen Beitrag zur Stärkung des Fachkräftepotentials im Lande. Die hier beschriebenen Maßnahmen unterstützen die Ziele der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg und des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg.

Sie beinhaltet Maßnahmen, um den Bedarf an Fachkräften angesichts des strukturellen Wandels und den Herausforderungen des demografischen Wandels auch in Zukunft zu decken.

#### **Einstieg**

Die Tarifvertragsparteien der Edelmetallindustrie in Baden-Württemberg beabsichtigen gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um junge, noch nicht ausbildungsreife Schulabsolventen für den Einstieg in ein reguläres Ausbildungsverhältnis in der Edelmetallindustrie zu befähigen. Dafür haben sie sich auf die in dieser Sozialpartnervereinbarung aufgeführten Maßnahmen verständigt.

Hintergrund dieser Absicht ist es, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen die Potenziale für die Fachkräftegewinnung auszuschöpfen, um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Darüber hinaus ist es Ziel der Tarifvertragsparteien

- ein in der Branche anerkanntes Sozialpartnermodell zur Ausbildungsvorbereitung zu schaffen,
- die für einen Einstieg in das Berufsleben benötigten Kompetenzen in Bezug auf das Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhalten auszubauen,
- Motivation für den eigenen beruflichen Werdegang zu schaffen,
- die Anzahl von An- und Ungelernten zu verringern, die sich aufgrund fehlender beruflicher Qualifikation in Arbeitsverhältnissen befinden und ein erhöhtes Risiko der Arbeitslosigkeit haben sowie
- die Jugendarbeitslosigkeit weiter zu senken.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass es zur Erreichung der in der Sozialpartnervereinbarung aufgeführten Maßnahmen und Ziele der Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen bedarf. Dieses umfasst neben den Betrieben auch die Eltern der Jugendlichen, die Politik, Behörden und Ämter und natürlich die Jugendlichen selbst.

## **Ausbildung**

Die Tarifvertragsparteien bekräftigen ihr Wollen, die Zahl der Ausbildungsplätze mindestens zu erhalten und nach Möglichkeit zu steigern. Sie bauen dabei auf eine heute schon hohe Bereitschaft der Betriebe, auch über ihren eigenen Bedarf hinaus jungen Menschen qualifizierte Ausbildungsplätze anzubieten.

Die Qualität der Ausbildung und der Übergang vom Ausbildungsort zum Arbeitsort Betrieb machen das Modell der dualen Ausbildung zum international anerkannten Erfolgsmodell. Dies trägt zu einer sehr niedrigen Arbeitslosenrate von Jugendlichen in Baden-Württemberg bei. Die betriebliche Anbindung sichert große Nähe zu den Qualifikationsanforderungen in betrieblichen Prozessen.

Neben den Anstrengungen der Betriebe fußt dieses Modell auf einer qualifizierten Theorieausbildung in der Berufsschule. Die Tarifvertragsparteien sehen mit Sorge das strukturelle Defizit an Personal und Sachmitteln an den Berufsschulen, was zu einer Gefährdung der Qualität und Kapazität der dualen Erstausbildung führt. Sie sind sich daher einig, dass es zur Erreichung der in dieser Sozialpartnereinbarung aufgeführten Ziele eines wesentlichen Beitrags der Politik bedarf.

Der demografische Wandel macht es notwendig, dass die Ausbildung in der Edelmetallindustrie als attraktiver Einstieg in eine interessante berufliche Entwicklung gesehen wird. Das Ringen um die besten Fachkräfte wird auch darüber entschieden, welche berufliche Sicherheit ein Einstieg in die Branche mit sich bringt. Mit den nun getroffenen Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden unterstützen die Tarifvertragsparteien dieses Bemühen, ohne dass damit die über den Bedarf liegenden Ausbildungsanstrengungen der Betriebe eingegrenzt werden.

## **Aufstieg**

Die Tarifvertragsparteien der Edelmetallindustrie Baden-Württembergs räumen der beruflichen Entwicklung durch Weiterbildung seit langem einen hohen Stellenwert ein. Beispielhaft steht hierfür der Tarifvertrag zur persönlichen beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten von 2011.

Pforzheim, den 22. April 2015

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

Oliver Müller

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

José Gerales

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

Roman Zitzelsberger

Walter Beraus