



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg

Manteltarifvertrag Ausbildung

für Beschäftigte
der Metall- und Elektroindustrie
in Baden-Württemberg

Abschluss:	11.11.2021
Gültig ab:	01.01.2022
Kündbar:	1 Monat zum Monatsende

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)**

und der

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

wird folgender

**Manteltarifvertrag Ausbildung
in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg**

vereinbart:

Teil 1: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

räumlich:

für das Tarifgebiet Baden-Württemberg;

fachlich und sachlich:

für alle Betriebe in diesem räumlichen Geltungsbereich, deren Inhaber Mitglied des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) ist;

persönlich:

für alle Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und Studierende, die Mitglied der IG Metall sind.

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

Studierende sind vom Geltungsbereich erfasst, soweit und solange sie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg eingeschrieben sind und auf Basis eines DHBW-Studienvertrags in den Praxisphasen in einem Betrieb in Baden-Württemberg eingesetzt sind.

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 Evaluation dieses Tarifvertrags stattfinden soll. Im Rahmen der Evaluation ist zu prüfen, ob und inwieweit mit dem DHBW-Modell vergleichbare kooperierende Studiausbildungsmodelle einbezogen werden können.

Evaluation: Verändert sich dadurch die Praxis der Ausbildung dualer Studienmodelle, ist zu klären, welche Schlussfolgerung die Tarifvertragsparteien aus den Erkenntnissen ziehen.

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

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.

Dadurch darf eine Minderung der Vergütung nicht eintreten.

Für Auszubildende besteht eine Pflicht zur Rückkehr in den Betrieb nur, wenn maximal fünf Unterrichtsstunden 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 während der Ausbildungs- bzw. Studienzeit.

§ 6

Arbeitsmittel

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.

Protokollnotiz:

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.

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 unabhängig vom Lebensalter gilt der §§ 22, 23 JArbSchG.

§ 8

Ausbildungs- und Versetzungsplan, Studienplan

Für jeden 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 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 nachprüfbar 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 Auszubildende 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 Metall- und Elektroindustrie in 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 35 Stunden.

§ 14

Verteilung der Ausbildungszeit

14.1 Verteilung auf die Wochentage

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

In Bezug auf die Ausbildungszeit an Heiligabend und Silvester gelten für Auszubildende und Studierende in der Praxisphase dieselben Regelungen wie für die Beschäftigten.

14.4 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.

§ 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 Zeitraumes 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.

§ 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

Der Auszubildende hat den Auszubildenden am letzten berufsschulfreien betrieblichen Ausbildungstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen.

Dem Auszubildenden wird ergänzend 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 § 26 MTV 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 Auszubildenden 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 betrieblichen Ausbildungstag des Monats zu zahlen. Die Ausbildungsvergütung wird bargeldlos gezahlt.

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 Ausbildungsvertrages 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 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 entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich etwaiger tariflicher Zuschläge gemäß Manteltarifvertrag Beschäftigte zu zahlen.

Für Studierende gilt § 18.4 Abs. 1 und Abs. 2 erste Alternative entsprechend.

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, ist betrieblich ein finanzieller Ausgleich zu regeln, der die Besonderheiten des Montageeinsatzes berücksichtigt. Dies kann beispielsweise Aufwendungsersatz oder Erschwerniszulagen beinhalten. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle § 76 Abs. 5 BetrVG.

19.2 Fahrtkosten

Unvermeidbar anfallende Fahrtkosten für den Besuch der Berufsschule sind durch den Auszubildenden in Höhe der Kosten für öffentliche Verkehrsmittel zu erstatten.

19.3 Verpflegung und Wohnung

Gewährt 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.

§ 20

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.

§ 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 55 % 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 über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte vom 01.01.2022.

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.

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 zum Zeitpunkt der Auszahlung beendet, so erhält der Beschäftigte die Leistungen gemäß dem Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen für Beschäftigte (TV Soza). Liegt der nach § 2.3 TV Soza 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 von § 2.2 TV Soza.

§ 21.6 gilt entsprechend für Studierende.

21.7 Abweichende betriebliche Regelung

Besteht im Betrieb für die Auszubildenden, Studierenden und Beschäftigten gemäß § 14.3 eine Regelung, die eine Vor- oder Nacharbeit für die ausfallende Arbeitszeit an Heiligabend und Silvester vorsieht, erhöht sich die Leistung gemäß § 21.2 um 5 %-Punkte auf 60 %.

§ 22

Trafobaustein

Auszubildende, die jeweils am 28. Februar eines Kalenderjahres in einem Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen sechs Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf den Trafobaustein.

Im Jahr 2022 beträgt der Trafobaustein 18,4 % der regelmäßigen Vergütung.

Ab dem Jahr 2023 beträgt der Trafobaustein 27,6 % der regelmäßigen Vergütung.

Im Austrittsjahr besteht der Anspruch anteilig.

Der Trafobaustein wird als Einmalzahlung zeitgleich mit dem Trafobaustein für Beschäftigte fällig.

Teil 5: Urlaub

§ 23

Urlaubsanspruch

23.1 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 jährlich 30 Arbeitstage.

Die Urlaubsdauer beträgt für Studierende jährlich 25 bis 30 Tage.

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

23.2 Zusatzurlaub bei Ausbildung in Gießereiberufen

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

23.3 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.

§ 24

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 2,3 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

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

§ 25

Übernahme

25.1 Grundsatz der unbefristeten Übernahme

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

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien empfehlen, dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

25.2 Anzahl der Ausbildungsplätze

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

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

25.3 Vereinbarungsmo­dell

Der Arbeitgeber ermittelt vor Beginn der Ausbildung den voraussichtlichen Bedarf; die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung diesen voraussichtlichen Bedarf vereinbaren und daraus folgend in der Vereinbarung festlegen, wie vielen Auszubildenden im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Die gemäß dieser Betriebsvereinbarung über Bedarf Ausgebildeten haben keinen Anspruch auf Übernahme.

25.4 Festlegungsmodell

Soweit vor Beginn der Ausbildung zwischen den Betriebsparteien keine Vereinbarung getroffen wird, hat der Arbeitgeber 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.

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.

25.5 Abweichung von der Übernahmeverpflichtung

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

Mit Zustimmung des Betriebsrats kann von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis abgesehen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet in diesem Fall auf Antrag des Arbeitgebers die tarifliche Schlichtungsstelle, ob, in welchem Umfang und für welche Dauer dem Auszubildenden ein Angebot nach Maßgabe der vorstehenden Bedingungen gemacht werden muss.

25.6 Mitteilung

Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Arbeitsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

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

29.1 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.

29.2 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.

§ 30

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 22.04.2006

Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld vom 01.01.2022

§ 31

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag ersetzt zum 01.01.2022 den Manteltarifvertrag Ausbildung vom 30.03.2021.
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 oder der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung gekündigt werden, gelten die entsprechenden Vorschriften des Manteltarifvertrags Ausbildung in Bezug auf die dort geregelten finanziellen Leistungen ebenfalls als gekündigt.

Stuttgart, 11.11.2021

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.
(Südwestmetall)

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

gez. Wilfried
Porth

gez. Peer-
Michael Dick

gez. Roman
Zitzelsberger

gez. Barbara
Resch