

Verhandlungsergebnis 2012

Zwischen dem

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

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

wurde am 19. Mai 2012 für die Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

I. Übernahme Ausgebildeter

- siehe Anlage

II. Leih-/Zeitarbeit

- siehe Anlage

Die Tarifvertragsparteien in Baden-Württemberg verweisen auf den Zusammenhang zwischen der möglichen Vereinbarung eines Einsatzzuschlages gem. Ziff. 2a 2. Spiegelstrich und der Vereinbarung eines Dienstleistungsvertrages gem. Ziff. 2b 3. Spiegelstrich.

III. Entgelte

1. Für die Zeit vom 1. April 2012 bis zum 30. April 2012 gelten die ERA-Entgelttabellen sowie die Lohn-, Gehalts- und Ausbildungsvergütungstabellen, jeweils gültig ab 1. April 2011, weiter.

2. Tarifierhöhung

Die Tariftabellen erhöhen sich ab 1. Mai 2012 um 4,3 % (ERA-Grundentgelte sowie Löhne und Gehälter).

3. Die Ausbildungsvergütungen werden entsprechend ihrer prozentualen Relation zum Grundentgelt der Entgeltgruppe 7 bzw. zum Monatsgrundlohn der Lohngruppe 7 im summarischen System festgelegt.

4. Kündigungsregelung

Die Tarifverträge über Entgelte für Beschäftigte und Auszubildende können mit zwei Monaten zum Monatsende frühestens zum 30. April 2013 gekündigt werden.
Für die Schieds- und Schlichtungsvereinbarung vom 1. Januar 1980 soll gelten:

- a) Abweichend von § 1 sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, nach Kündigung dieses Abkommens Forderungen für den Neuabschluss und gegebenenfalls damit im Zusammenhang bestehende Themen der anderen Tarifvertragspartei mindestens sechs Wochen vor Ablauf des Tarifvertrags zu übermitteln.
- b) Abweichend von § 2 sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Verhandlungen über den Neuabschluss des gekündigten Tarifvertrags und der damit gegebenenfalls im Zusammenhang stehenden Themen vier Wochen vor Ablauf des Tarifvertrags aufzunehmen.
- c) § 3 Nr. 1 gilt nach Ablauf dieses Gehalts- bzw. Entgeltabkommens nicht.

IV. Weitere Vereinbarungen

1. Sozialpartnervereinbarung

- siehe Anlage
Darüber hinaus verständigen sich die Tarifvertragsparteien, in Gespräche über die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung von Beschäftigten der M+E-Industrie einzutreten.

2. Tarifvertrag Förderjahr

- siehe Anlage

3. Verhandlungsverpflichtung

- siehe Anlage

V. Verschiedenes

1. Maßregelungsklausel:

Jede Maßregelung von Beschäftigten und Auszubildenden aus Anlass oder im Zusammenhang mit der Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.

Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme an der Tariffbewegung 2012 entfallen. Dies gilt auch für Schadensersatzansprüche gegen eine Tarifvertragspartei.

Altersteilzeitbeschäftigte erhalten Gelegenheit, streikbedingte Ausfallzeiten nachzuarbeiten.

Eine Kürzung von Einmalzahlungen wegen Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen findet nicht statt.

2. Beitrag zur Anwendung des TV FlexÜ

Vor dem Hintergrund der unsicheren Annahmen für die wirtschaftliche Entwicklung vereinbaren die Tarifvertragsparteien die in diesem Verhandlungsergebnis enthaltene Erhöhung der Entgelte, die Regelungen zur Förderung ausbildungsschwacher Jugendlicher, zur Übernahme der Ausgebildeten sowie zum Einsatz von Zeitarbeit in den M+E-Betrieben und stellen auf der Grundlage des § 18.1 TV FlexÜ übereinstimmend fest, dass damit der Finanzierungsbeitrag der Arbeitnehmerseite für den Zeitraum vom 1. April 2012 bis zum 30. April 2013 erbracht ist.

Dadurch sind die Voraussetzungen für die Anwendung des TV FlexÜ bis zum 30. April 2013 erfüllt.

Die Tarifvertragsparteien werden im Anschluss an dieses Entgeltabkommen über die Frage der Kostenkompensation und damit die zukünftige Anwendung des TV FlexÜ erneut befinden.

3. Übernahmeempfehlung

Beide Tarifvertragsparteien empfehlen ihren jeweiligen Spitzen, eine Übernahmeempfehlung für die anderen Tarifgebiete unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten und Tarifbedingungen auszusprechen.

VI. Erklärungsfrist

Die Erklärungsfrist zur Annahme dieses Verhandlungsergebnisses läuft bis zum 11. Juni 2012, 16.00 Uhr; Stillschweigen gilt als Zustimmung.

Stuttgart, den 19. Mai 2012

Hofmann

Klemm

Dr. Dulger

Dick

Anlage 1: Übernahme Azubi

§§ 4 und 6 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 03.09.2008 (TV Besch) werden aufgehoben und durch folgende Regelungen ersetzt:

§ 4

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass die Ausgebildeten 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 nach Möglichkeit gesteigert werden soll, zumindest aber konstant bleibt.

4.1

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

4.2.1

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.

4.2.2

Für bei Abschluss dieses Tarifvertrages begonnene Ausbildungsverhältnisse kann mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung gemäß Ziff. 4.2.1 getroffen werden, spätestens jedoch bis sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge.

4.3

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.

4.4

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.

4.5

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. 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.

§ 6

6.1

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.06.2012 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals jedoch zum 31.12.2014, gekündigt werden.

6.2

§ 4 dieses Tarifvertrages gilt für Auszubildende, deren Ausbildung nach dem 31.12.2012 endet.

Für Ausbildungsverhältnisse, die im Zeitraum von Januar bis März 2013 enden, gelten § 4.2.2 und § 4.3 mit der Maßgabe, dass eine Frist von drei statt sechs Monaten gilt.

Für Auszubildende, deren Ausbildung bis zum 31.12.2012 endet, gilt § 4 TV Besch in der Fassung des TV Besch vom 03.09.2008.

6.3

Vor Inkraft-Treten dieses Tarifvertrages abgeschlossene Ergänzungstarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zum Regelungsgegenstand des § 4 dieses Tarifvertrags bleiben unberührt.

6.4

Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrags tritt der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau vom 03.09.2008 außer Kraft und wird durch diesen Tarifvertrag ersetzt.

Anlage 2: Leiharbeit

1. Einsatz von Leih- / Zeitarbeitnehmern

1.1

Durch den Einsatz von Leih- / Zeitarbeit darf für die Beschäftigten im Entleihbetrieb keine feststellbare Beeinträchtigung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen und keine feststellbare Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden.

Protokollnotiz:

Zeitarbeitnehmer sollen nach Auffassung der Tarifvertragsparteien grundsätzlich nicht regelmäßig auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die im Betrieb auf Dauer angelegt sind.

1.2

Der vorübergehende Einsatz von Leih-/ Zeitarbeitnehmern ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG zulässig. Ein vorübergehender Einsatz ist beispielsweise gegeben, wenn:

- a. der Einsatz zeitlich befristet ist
oder
- b. ein Sachgrund vorliegt, z.B. der Einsatz erforderlich ist, weil Fachkräfte mit speziellen Qualifikationen im Betrieb nicht vorgehalten werden (z.B. Projekte die spezielle Qualifikationen verlangen) oder in Vertretungsfällen (z.B. Krankheit, Schwangerschaft)
oder
- c. der Einsatz dazu dient, Auftragsspitzen oder anderen zeitlich begrenzten Mehrbedarf abzuarbeiten

1.3

Der Einsatz eines Leih- / Zeitarbeitnehmers bedarf der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.

Eine vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 Abs. 1 BetrVG kann frühestens 10 Kalendertage nach Antragstellung oder frühestens 3 Kalendertage nach erfolgter Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG durchgeführt werden. In dieser Zeit soll eine betriebliche Lösung angestrebt werden.

Diese Fristverlängerung gilt nicht für Not- und außergewöhnliche Fälle, kurzfristig erforderliche Vertretungsfälle sowie Ersetzungsfälle von Leih- / Zeitarbeitnehmern.

2. Die Betriebsparteien können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung den Einsatz von Leiharbeit und die Ausgestaltung der betrieblichen Flexibilität regeln. Auf Verlangen einer Seite sind hierzu Verhandlungen aufzunehmen.

- a. In dieser Vereinbarung können zum betrieblichen Einsatz von Leiharbeit u.a. geregelt werden:

- Einsatzzwecke, Einsatzbereiche und Volumen von Leiharbeit
- Höhe der Vergütung der Leiharbeiter, die in Verleihverträgen vereinbart wird (s. a. Ziffer 2.b dritter Spiegelstrich)
- Höchstdauer des Einsatzes und Übernahmeregeln

- b. Soweit betriebliche Regelungen gemäß a) getroffen werden, soll neben der Nutzung der vorhandenen betrieblichen Flexibilisierungsinstrumente folgender tarifvertraglicher Rahmen, für den der Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zugelassen wird, genutzt werden, um Einschränkungen der Flexibilität zu kompensieren.

- Ergänzend zu § 7.1.4 MTV kann eine um bis zu 12%-Punkte erhöhte Quote vereinbart werden. Entsprechend der Anzahl der daraus zusätzlich möglichen Zahl von Beschäftigten mit erhöhter Irwaz muss der Arbeitgeber, auf Verlangen des Beschäftigten auch eine auf bis zu 30 Stunden reduzierte Irwaz (verkürzte Vollzeit, §

7.1.3 gilt entsprechend) vereinbaren. §§ 7.1.5.1 bis 7.1.5.4 gelten hierfür entsprechend.

- wird in der Betriebsvereinbarung die Übernahme von Leiharbeitnehmern vereinbart, kann pro dauerhaft eingestelltem Leih- / Zeitarbeitnehmer ein Arbeitszeitvolumen von insgesamt 750 Stunden analog zu § 7.7.1.5.2 vergütet werden. Die Verteilung wird mit dem Betriebsrat vereinbart, jedoch pro Beschäftigtem maximal 50 Stunden innerhalb der nächsten 12 Monate.
- Weiter verweisen die Tarifvertragsparteien auf bestehende Dienstleistungstarifverträge und erklären sich im Grundsatz bereit, auf Wunsch einer Betriebspartei Gespräche zu führen.

Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, gilt die Einschränkung des § 100 BetrVG gemäß Ziff. 1.3 nicht.

Bestehende betriebliche Regelungen gelten als Betriebsvereinbarung in diesem Sinne. Sie sind auf ihre Gleichwertigkeit durch die Betriebsparteien zu überprüfen.

3. Besteht keine Betriebsvereinbarung gemäß Ziffer 2 gilt folgendes:

- Nach 18 Monaten Überlassung hat der Entleiher zu prüfen, ob er dem Leih- / Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann.
- Nach 24 Monaten Überlassung hat der Entleiher dem Leih- / Zeitarbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieses kann nach Beratung mit dem Betriebsrat bei akuten Beschäftigungsproblemen entfallen.

Bei Unterbrechungen von weniger als drei Monaten werden Einsatzzeiten im selben Betrieb addiert.

Wird die erste Einstellung eines Zeitarbeitnehmers wegen eines Sachgrundes durchgeführt, der voraussichtlich länger als 18 bzw. 24 Monate vorliegt und wird dies dem Betriebsrat im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG mitgeteilt, oder ergibt sich in den ersten 12 Monaten ein sachlicher Grund und wird dies dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt, besteht keine Pflicht, einen Arbeitsvertrag anzubieten, soweit der Zeitarbeitnehmer im Rahmen dieses Sachgrundes eingesetzt wird.

Beschäftigungszeiten nach den obigen Spiegelstrichen zählen ab dem dem In-Kraft-Treten des Tarifvertrages, unabhängig vom tatsächlichen Eintrittstermin.

4. Für den Einsatz von Leih- / Zeitarbeit im Betrieb gelten folgende allgemeine Regelungen:

- a. Der Betriebsrat wird regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leih- / Zeitarbeit im Betrieb informiert.
- b. Soweit der Einsatz von Zeitarbeitnehmern länger als 3 Monate erfolgen soll, erfolgt auf Verlangen des Betriebsrats eine innerbetriebliche Stellenausschreibung im betriebsüblichen Umfang.
- c. Mit der Arbeitnehmerüberlassung werden nur solche Verleihunternehmen beauftragt, die hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts die Regelungen des AÜG einhalten. Abweichende Regelungen im Sinne von § 9 Ziffer 2 AÜG sind dabei nur solche, die mit der Tarifgemeinschaft des DGB oder der IG Metall abgeschlossen wurden oder werden und einen Branchenzuschlag oder mindestens eine in der Höhe vergleichbare Vergütung enthalten.
- d. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen Einblick in die Verträge des Arbeitgebers mit dem Verleihunternehmen zu gewähren.

5. Bestehen im Entleihbetrieb Vereinbarungen / Regelungen oder einseitige Zusagen zugunsten der Zeitarbeitnehmer im Entleihbetrieb übergibt der Entleiher dem Verleihunternehmen die diesbezügliche Informationen. Der BR ist über diesen Vorgang zu informieren.

23.05.2012 11:52

6. Zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Tarifvertrages bestehende betriebliche Regelungen und /oder Ergänzungstarifverträge zur Regelung von Leih- / Zeitarbeit bleiben in Kraft und verdrängen die Regelungen dieses Tarifvertrags bis zu ihrem Ende.
7. Der Tarifvertrag tritt am ... in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2015, gekündigt werden.

Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Leih-/Zeitarbeit (insbesondere Regelungen zur Vergütung), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.

Führen diese sechs Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.

Stuttgart, den 19. Mai 2012

Dulger

Dick

Hofmann

Iwer

Anlage 3: Förderjahr

Zwischen dem

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V., Stuttgart
- Südwestmetall -

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 Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg das gemeinsame Ziel, dass möglichst viele qualifizierte Ausbildungsbewerber für die Betriebe der M+E-Industrie zur Verfügung stehen. Gleichzeitig stellen sie übereinstimmend fest, dass Teile der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der M+E-Industrie nicht entsprechen.

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg verfolgen daher das gemeinsame Ziel, diesen förderbedürftigen Jugendlichen durch entsprechende Unterstützungs- und Fördermaßnahmen neue Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven in der M+E-Industrie 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 18. Mai 2012 ein entsprechendes gemeinsames Konzept entwickelt. Dieses Konzept ist Grundlage der vorliegenden Tarifvereinbarung.

§ 1

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg mit den Tarifgebieten
Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden;

1.2 fachlich:

für die Ausbildungsbetriebe und Betriebe in Ausbildungsverbänden
(nachfolgend: Förderbetrieb) im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich
der Manteltarifverträge für die Beschäftigten in der Metall- und
Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg-

Hohenzollern und Südbaden.

- 1.3 persönlich:
für alle Jugendlichen die am Sozialpartnerprogramm teilnehmen (nachfolgend: Jugendlicher¹).

§ 2 Fördervertrag

- 3.1 Wenn sich ein Förderbetrieb entschließt einem Jugendlichen nach den Vorschriften dieses Tarifvertrages und der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 18. Mai 2012 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.

- 3.2 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

- 4.1 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 Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wird. Einer Kündigung bedarf es in beiden Fällen nicht.

- 4.2 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.

- 4.3 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.

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

- 4.5 Der Fördervertrag umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits-, Leistungs- und Sozialverhaltens und orientiert sich an der Sozialpartnervereinbarung zum Förderjahr vom 18. Mai 2012. Der Einsatz der

¹ Der Begriff „Jugendlicher“ meint sowohl weibliche wie auch männliche Jugendliche und wird lediglich aus Gründen der Vereinfachung in dieser Form verwendet.

Jugendlichen zu produktiven Arbeiten im Förderbetrieb erfolgt ausschließlich in diesem Rahmen.

§ 4 Rechte und Pflichten der Jugendlichen

- 5.1 Die Jugendlichen gelten weder als Beschäftigte noch als Auszubildende im Sinne der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg.

Für sie sind aber die Regelungen

Zahlung der Ausbildungsvergütung	§§ 2.2 NWNB/SB/SWH, 2.3 NWNB/SB/SWH
Ausbildungszeit	§§ 5.1 - 5.3.1 NWNB/SB/SWH, 5.4 NWNB/SB/SWH, 5.5 NWNB/SB/SWH
Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, Freistellung von der Ausbildung	§§ 7.1 - 7.3 NWNB/SB/SWH, 7.7 NWNB/SB/SWH
Berufsschule, Ausbildungsmittel, Berufskleidung, außerbetriebliche Ausbildung	§§ 8.1 NWNB/SB/SWH, 8.3 – 8.8 NWNB/SB/SWH
Gefährliche Arbeiten, Arbeiten in Kennzahlensystemen tempoabhängige Arbeiten, Unterweisung über Gefahren Urlaub	§§11 NWNB/SB/SWH §§ 15.1 -15.4 NWNB/SWH, 16.1 – 16.4 SB, 15.6 NWNB/SWH, 16.6 SB, 15.6.1 NWNB/SWH, 16.6.1 SB,
Beschränkung der Haftung	§§ 16 NWNB/SWH, 17 SB

der Manteltarifverträge für Auszubildende in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (NWNB), Südwürttemberg–Hohenzollern (SWH) und Südbaden (SB) in der jeweils gültigen Fassung entsprechend anzuwenden.

Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten des Jugendlichen von den Vorschriften dieses Tarifvertrages oder sonstigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen abweicht, ist nichtig.

- 5.2 Der Jugendliche ist zur Teilnahme an den Fördermaßnahmen und zur Arbeit im Betrieb verpflichtet.

Sofern und soweit im Fördervertrag vereinbart, nimmt der Jugendliche im Einzelfall auch darüber hinaus an besonderen individuellen Fördermaßnahmen innerhalb seiner Freizeit teil.

§ 5 Vergütung

- 6.1 Während der Dauer der Förderung erhält der Jugendliche eine monatliche Vergütung in Höhe von 250 Euro.

Dieser Betrag wird durch Zuschüsse zum Entgelt, Ausbildungsbeihilfen u.ä. im Rahmen einer öffentlichen Förderung erhöht, soweit diese beantragt und gewährt werden.

Die Tarifvertragsparteien werden sich gemeinsam dafür einsetzen, dass Unternehmen, die im Rahmen dieses Modells Förderverträge anbieten, Unterstützung durch öffentliche Mittel erhalten.

- 6.2 Bezieht der Jugendliche öffentliche Fördermittel, so hat er dies dem Förderbetrieb mitzuteilen. Der Förderbetrieb ist berechtigt, die monatliche Vergütung entsprechend zu kürzen.

§ 6

Zugang zu einem Ausbildungsverhältnis

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

Nach erfolgreichem Durchlauf des Fördervertrages hat der Jugendliche Anspruch auf die Teilnahme an einem qualifizierten Bewerbungsgespräch zum Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses. Sie sind bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

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 ausbildungsreif² rechtfertigen und eine günstige Prognose hinsichtlich der Bewältigung der angestrebten Ausbildung zulassen.

- 7.2 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 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

Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

- 9.1 Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Juni 2012 in Kraft.
- 9.2 Er kann mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
- 9.3 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.

² Nach der Definition des baden-württembergischen Ausbildungsbündnisses

19.05.2012 00:30



Stuttgart, den 18. Mai 2012

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

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Dr. Rainer Dulger

Peer-Michael Dick

Jörg Hofmann

Frank Iwer