

WISSEN, WAS GEHT. AUF DEM WEG ZUM MANTELTARIFVERTRAG AUSBILDUNG – SCHRITT 1



- 4 DAS BESTE FÜR ALLE
UNSERE KAMPAGNE FÜR EINEN
MANTELTARIFVERTRAG AUSBILDUNG**

- 10 EIN KURZER BLICK ZURÜCK
DER KAMPF UM DIE MANTELTARIFVERTRÄGE
FÜR AUSZUBILDENDE VON 1978**

- 14 DIE DREI MANTELTARIFVERTRÄGE
FÜR AUSZUBILDENDE
IM VERGLEICH**

- 34 TARIFLICHE REGELUNGEN
FÜR DUAL STUDIERENDE**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahre 2018 feiern wir 40-jähriges Jubiläum unseres Manteltarifvertrages für Auszubildende. Seit jeher diskutieren Generationen von jungen Metallerrinnen und Metallern, was alles tarifpolitisch für die junge Generation verbessert werden soll. Herzstück ist dabei unser Manteltarifvertrag für Auszubildende. Die Tarifpolitik ist unser Kerngeschäft, auch im Jugendbereich. Vierzig Jahre, nachdem der MTV für Auszubildende abgeschlossen wurde, wollen wir ihn modernisieren. Gemeinsam mit Südwestmetall wurde dazu eine Gesprächsverpflichtung vereinbart. Es ist an der Zeit, den bestehenden MTVA auf die neuen Erfordernisse und Veränderungen im Rahmen von Digitalisierung und Industrie 4.0 anzupassen und damit einen tarifpolitischen Grundstein für eine moderne Ausbildung 4.0 in Baden-Württemberg zu legen.

Die Belegschaftsstrukturen innerhalb der Ausbildung haben sich in den vergangenen Jahren gewandelt. Das duale Studium gewinnt zunehmend an Bedeutung. Hier müssen wir für Rechtssicherheit sorgen.

Doch was ist bisher eigentlich der Regelungsgegenstand? Was in euren Handyverträgen steht, wisst ihr vermutlich, zumindest in groben Zügen. Wenn in einem Monat die Rechnung zu hoch ist oder das Datenvolumen viel zu früh aufgebraucht ist, werdet ihr euch vermutlich beschweren. Doch wisst ihr eigentlich, welche Rechte ihr als Auszubildende/r oder dual Studierende/r im Betrieb habt? Eine weitere Frage drängt sich da auf: Wie müssen sich bestehende tarifpolitische Regelungen verändern, um zeitgemäß zu werden?

Diese Broschüre soll einen ersten Aufschlag zur Diskussion im Rahmen unserer Kampagne zum MTV Ausbildung liefern. Sie soll Hintergründe liefern und zu Diskussionen in den betrieblichen Gremien, aber auch in Ortsjugendausschüssen, Studierenden-Arbeitskreisen und generell unter den Aktiven im Bezirk anregen.

Die IG Metall Jugend Baden-Württemberg muss auch in den Dialog mit unseren Kolleginnen und Kollegen abseits der Ausbildung gehen. Auch dazu soll diese Broschüre dienen.

Wir brauchen eine breite Debatte und noch mehr Mitglieder im Bereich der Auszubildenden und dual Studierenden. Ladet Noch-nicht-Mitglieder zu Diskussionen ein! Gemeinsam können wir heute aktiv die Bedingungen von morgen gestalten.

Denn sicher ist: Nur, wenn wir gemeinsam viele sind und noch mehr werden, können wir das Beste für alle erreichen – einen Manteltarifvertrag Ausbildung! Ich freue mich auf anregende Diskussionen mit euch.

Euer Roman Zitzelsberger

Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

DAS BESTE FÜR ALLE
UNSERE KAMPAGNE FÜR
EINEN MANTELTARIFVERTRAG
AUSBILDUNG

Im Jahr 1978 wurde für drei Tarifgebiete in Baden-Württemberg erstmals jeweils ein Manteltarifvertrag für Auszubildende abgeschlossen. Auch wenn es an einigen Stellen Nachbesserungen gab, bestehen diese Verträge in ihrer grundsätzlichen Form also seit 40 Jahren. Das ist fast ein halbes Jahrhundert. Höchste Zeit, sich die Regelungen einmal genauer anzuschauen und sie auf die Gegenwart und vor allem die Zukunft anzupassen.

In den vergangenen 40 Jahren hat sich unsere Welt verändert – mehrfach. So waren in den siebziger Jahren die ersten Personal-Computer überhaupt erst erfunden worden. Heute sind sie aus unserem Leben und unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Die Wirtschaft steht an der Schwelle zur vierten industriellen Revolution. Nach Dampfkraft, Massenfertigung sowie dem Einsatz von Elektronik und Informationstechnik folgt nun die digital vernetzte, voll automatisierte Produktion. Und zwar in einem rasanten Tempo.

Die Umbrüche in der Arbeitswelt ziehen ganz neue Anforderungen an die Beschäftigten nach sich. Und das wiederum stellt die berufliche Ausbildung und Bildung vor neue Herausforderungen. Wir als IG Metall Jugend Baden-Württemberg wollen diese im Sinne der Auszubildenden und dual Studierenden meistern. Wir wollen einen modernen Manteltarifvertrag Ausbildung – für alle.

DIE VIER LEITZIELE

Dafür starten wir die Kampagne „Das Beste für alle! Manteltarifvertrag Ausbildung 2020“. Sie orientiert sich an vier Leitzielen:

1. Aus drei mach eins

Bisher gab es für Baden-Württemberg drei Vertragswerke: je einen Tarifvertrag für die Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern sowie Südbaden. Wir wollen die drei Verträge in einen gemeinsamen Manteltarifvertrag überführen.

2. Aus alt mach neu

Um mit den Veränderungen der Arbeitswelt Schritt zu halten, braucht es zeitgemäße Regelungen. Wir wollen einen zeitgemäßen und zukunftsfähigen Manteltarifvertrag abschließen.

3. Aus ohne mach mit

Das duale Studium ist auf dem Vormarsch. Immer mehr junge Menschen entscheiden sich für diesen Ausbildungsweg. Aber die meisten dual Studierenden fallen unter keinen Tarifvertrag. Wir wollen, dass der neue Manteltarifvertrag Ausbildung zukünftig auch für alle dual Studierenden gilt. Wir fordern eine Tarifbindung für dual Studierende.

4. Aus gut mach besser

Bestehende Lücken müssen geschlossen und bestimmte Regelungen erneuert werden. Dafür sind die Erfahrungen der betrieblichen Interessenvertreter/innen und Aktiven – also auch eure Ideen – entscheidend. Wir wollen spürbare Verbesserungen für alle erreichen. Dazu gehört auch eine Verbesserung der Praxisphasen von dual Studierenden.

DIE DRAMATURGIE

Um unser Ziel – die Vereinbarung eines modernen Manteltarifvertrages Ausbildung – Realität werden zu lassen, haben wir einen Fahrplan entwickelt, eine Kampagnendramaturgie: Insgesamt wird sich die Kampagne über mindestens anderthalb Jahre erstrecken. Es sind drei zentrale Kampagnenphasen vorgesehen:

Analyse

2018 geht es zunächst um eine umfassende Bestandsaufnahme. Dafür werden wir bezirkswweit, beteiligungsorientiert und ergebnisoffen die Qualität der Ausbildung und des dualen Studiums – vor allem in Bezug auf die Praxisphasen – diskutieren. Die Ergebnisse stellen wir 2019 in bundesweiten Tarifworkshops vor.

Zentral sind dabei die bestehenden drei Manteltarifverträge für Auszubildende wie auch beispielhafte tarifliche Regelungen für dual Studierende. In einem ersten Schritt sollt ihr als Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen, Betriebsräte und Aktive in betrieblichen Gesprächsrunden den Anwendungsstand dieser Bestimmungen reflektieren. Dabei geht es zum einen darum, ob und wie sie im Betriebsalltag umgesetzt werden. Und zum anderen um konkrete Verbesserungsbedarfe.

Euer Erfahrungsschatz ist dabei enorm wichtig. Die vorliegende Broschüre soll euch mit dem tabellarischen Abdruck der drei Tarifverträge sowie einem Überblick über bestehende tarifliche Regelungen zum dualen Studium bei der Analyse unterstützen.

Parallel dazu sollen möglichst viele Auszubildende und dual Studierende in den Betrieben im Rahmen einer Befragung zur Ausbildungsqualität in die Analyse einbezogen werden.

Auf den Bezirksjugendausschuss-Sitzungen (BJA-Sitzungen) werden die Ergebnisse im Laufe der Zeit gesammelt. Sowohl die Auswertung der allgemeinen Befragung als auch der Stand der internen Debatte werden Anfang 2019 veröffentlicht.

Forderungsfindung

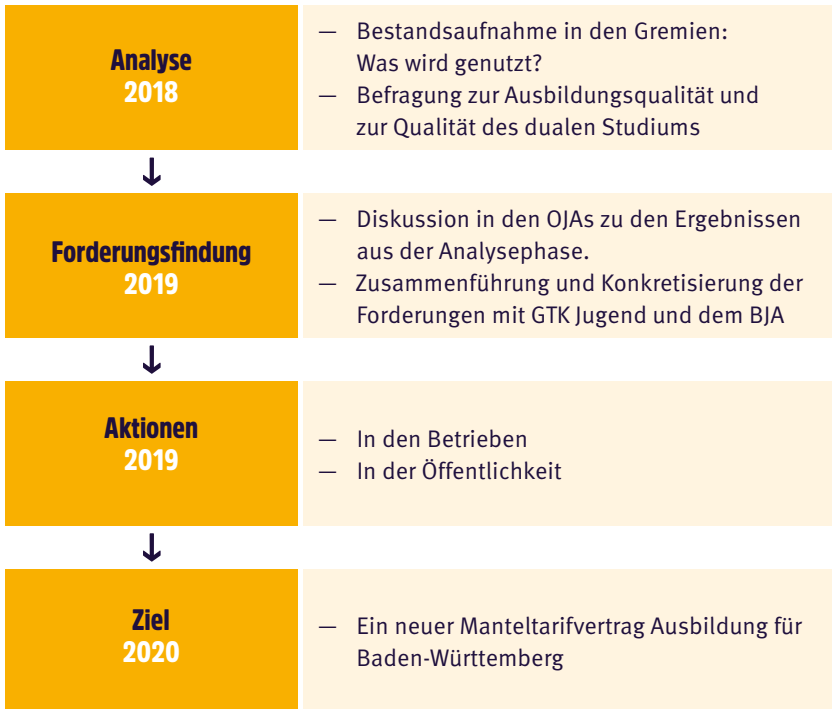
Diese Analyse soll in einem nächsten Schritt in allen Ortsjugendausschüssen (OJAs) und Studierendengruppen diskutiert werden. Ziel ist die gemeinsame Findung realistischer, das heißt tariflich umsetzbarer, Forderungen. Endgültig werden die Forderungen dann vom Bezirksjugendausschuss zusammengetragen und von unserer Großen Tarifkommission (GTK) beschlossen.

Damit wir eine breite Unterstützung im Bezirk erfahren, ist es wichtig, unsere Anliegen in allen örtlichen und bezirklichen Gremien frühzeitig zu platzieren. Dabei sind vor allem auch unsere Mitglieder der GTK Jugend gefragt.

Gleichzeitig werden wir das Thema auch in der Gesamtorganisation bundesweit bekannt machen: Ende März 2019 lädt die IG Metall Jugend zur Jugendkonferenz, auf der wir uns entsprechend einbringen wollen.

Aktionen

Im zweiten Halbjahr 2019 startet schließlich die dritte Kampagnenphase: Im gesamten Bezirk sollen Aktionen in Betrieben und Geschäftsstellen geplant und durchgeführt werden. Damit wollen wir die (betriebliche) Öffentlichkeit über unsere Anliegen informieren und unseren Forderungen Nachdruck verleihen. In diesem Rahmen sind auch öffentlichkeitswirksame Aktionen außerhalb der Betriebe denkbar.



Sollten die Gespräche im kommenden Jahr ohne Ergebnis verlaufen, wird die IG Metall Jugend Baden-Württemberg das Thema in die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie einbringen.

MITGLIEDER GEWINNEN

Die Kampagne ermöglicht uns, aktiv auf Nicht-Mitglieder zu zugehen, denn der Großteil unserer Zielgruppe – Auszubildende und dual Studierende – sind direkt betroffen. Die Kampagne soll daher in 2018 und in 2019 auch in der Standardansprache (AusbildungsSTART, AusbildungsENDE) eine Rolle spielen. So könnt ihr das Thema beispielsweise in einer Begrüßungsrunde setzen, die Umfrage zum Thema Ausbildungsqualität starten und betriebliche Aktionen durchführen. Im Laufe der Kampagne werden wir euch mit weiteren Anregungen versorgen.

In Baden-Württemberg haben wir seit Langem das ehrgeizige Ziel, mehr als 50 Prozent aller Auszubildenden in unserem Organisationsbereich für die IG Metall zu gewinnen. 2016 ist uns das bereits gelungen. Und so wollen wir natürlich weitermachen. Je mehr wir sind, desto mehr lässt sich bewegen. Gemeinsam für die besten Bedingungen von morgen. Sprecht Auszubildende und dual Studierende an, sich jetzt einzubringen und die Zukunft mitzugestalten.

DAS EXPERTENTEAM

Der eineinhalbjährige Kampagnenprozess wird von einem Expertenteam begleitet und unterstützt. Das Gremium setzt sich aus Vertretern/innen aller Regionen und zuständigen Aufgabenbereiche zusammen.

Die Aufgaben des Teams sind konkret:

- Moderation des Diskussionsprozesses
- Rückspiegelung der betrieblichen Debatten in die Geschäftsstellen
- Erstellung von Arbeitsmaterialien (Fragenkatalog, Tools und Diskussionsmethoden) für Gewerkschaftssekretäre/innen (Schwerpunkt Jugend), OJAs und Aktive im Betrieb
- Zusammenfassung und Kommunikation der (vorläufigen) Ergebnisse
- Verdichtung der Diskussionsresultate zu Kampagnenforderungen

Das Expertenteam ist nicht für die inhaltliche Debatte zuständig. Die findet ausschließlich in den ehrenamtlichen Gremien – wie dem BJA oder OJA – statt.

**EIN KURZER BLICK ZURÜCK
DER KAMPF UM DIE
MANTELARIFVERTRÄGE FÜR
AUSZUBILDENDE VON 1978**

Die drei bestehenden Manteltarifverträge für Auszubildende wurden 1978 unterzeichnet. Doch was uns heute selbstverständlich erscheint, war damals ein heftiges Ringen. Ohne das Engagement der Kolleginnen und Kollegen vor 40 Jahren sähe für uns heute einiges ganz anders aus.

Im Sommer 1973 wurde beschlossen, den bestehenden Manteltarifvertrag aufzukündigen. Es folgte eine breite und ausführliche Debatte in den Ortsjugendausschüssen, auf Jugendversammlungen und zwischen JAVen und Betriebsräten. Jede erdenkliche Gelegenheit zur Information und Diskussion wurde genutzt, um die Auszubildenden zu aktivieren und zu beteiligen:

- Diskussionen in den Pausen
- Diskussionen mit Ausbildern
- Aushänge und Plakate an den Schwarzen Brettern
- Stellungnahmen der JAVen auf Betriebs- und Jugendversammlungen
- Diskussionsbeiträge auf Vertrauensleute-Sitzungen
- Gemeinsame Sitzungen von JAV und Betriebsrat
- Ständige Information und Debatte im jeweiligen Ortsjugendausschuss

DIE FORDERUNGEN

Die wichtigsten Forderungen waren damals:

- Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis
- Vereinbarung des Ausbildungskontrollbogens
- Bezahlung aller Fahrtkosten
- Bessere Ausbildungsbedingungen auf Montage
- Bezahlung aller Ausbildungskosten durch die Unternehmen
- Ausbildung in allen Stufen
- Freistellung nach dem Berufsschulunterricht
- Menschengerechte Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze

Wie ihr vielleicht wisst und im Folgenden noch sehen werdet, waren die Kolleginnen und Kollegen mit einem Teil der Forderungen erfolgreich. Einige Regelungen, die wir heute haben, gehen weit über das damals Geforderte hinaus, zum Beispiel die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie. An anderen Themen sind wir noch immer dran.

DIE VERHANDLUNGEN

Im Juni 1975 starteten die Verhandlungen: Über 40 mühselige Verhandlungstage in den drei Tarifbezirken Baden-Württembergs folgten. Die Gespräche waren von einem eisigen Klima geprägt, die Arbeitgeber kaum zu Zugeständnissen bereit, vielmehr total uneinsichtig. Es ging um etwas Grundsätzliches: Die Unternehmer waren nicht dazu bereit, mit der IG Metall über Ausbildungsbedingungen zu sprechen, weil sie meinten, dass die Berufsausbildung ausschließlich ihre eigene Sache sei. Verhandlungen auf Augenhöhe waren damals noch viel schwieriger als heute. Beispielsweise observierte die Polizei im Juni 1976 Verhandlungen in Reutlingen. Das war zu dieser Zeit nichts Ungewöhnliches. So versuchte man, Druck auf die Beschäftigten auszuüben. Die damalige CDU-Landesregierung galt nicht gerade als gewerkschaftsfreundlich.

Immer wieder gab es Versuche, freie Tarifverhandlungen, die auch damals schon grundgesetzlich geschützt waren, zu verhindern oder einzuschränken. An einem ergebnislosen Verhandlungstag in Stuttgart-Feuerbach eskalierte die Lage schließlich: Als etwa 100 Beschäftigte zum Verhandlungslokal kamen, um die Arbeitgeber zu fragen, wann sie endlich einen vernünftigen Vorschlag auf den Tisch packen würden, kam nach kurzer Zeit die Polizei. Sie war mit der Begründung gerufen worden, „Rowdys“ hätten das Verhandlungshotel gestürmt.

DIE AKTIVITÄTEN

Auch damals hieß die Devise: Geht am Verhandlungstisch nichts mehr, geht was im Betrieb und auf der Straße. Es gab viele verschiedene Aktivitäten:

- Pressearbeit vor und nach den Verhandlungen
- Mehrstündige Jugendversammlungen
- Entwicklung eines Theaterstücks
- Plakate mit den Forderungen
- Info-Stände in vielen Städten
- Demonstrationen in Reutlingen, Stuttgart und Karlsruhe an den Verhandlungstagen
- Einbringung von Protestresolutionen zur Untermauerung der Forderungen während der Verhandlungen

DER ABSCHLUSS

1978 wurde endlich – aufgrund des großen Drucks der Beschäftigten – ein Abschluss erzielt und in der Folge wurden drei einander ähnelnde Vertragswerke unterzeichnet. Vier Jahre brauchte es von der Forderungsfindung bis zum Abschluss. Das zeigt sehr deutlich: Tarifvertragliche Regelungen wurden und werden uns nicht geschenkt. Sie müssen solidarisch erkämpft werden. Und dafür braucht es Durchhaltevermögen. Damals wie heute.



Die Arbeitshilfe zum Abschluss der drei MTV für Auszubildende aus dem Jahr 1978.

DIE DREI MANTELARIFVERTRÄGE FÜR AUSZUBILDENDE IM VERGLEICH

Jetzt geht es an die Analyse: Gemeinsam wollen wir die Ausbildung besser machen. Dafür werden wir die Köpfe zusammenstecken und gemeinsam jede Menge Ideen für die Ausbildung 4.0 entwickeln. Auf den folgenden Seiten haben wir daher die drei bestehenden Manteltarifverträge für Auszubildende in einer Tabelle für euch abgedruckt. Die Unterschiede sind durch Unterstreichungen kenntlich gemacht. Als Referenz gilt immer der Tarifvertrag in der ersten Spalte (MTVA Azubi ERA NWNB).

Folgende Leitfragen können für eine Analyse sinnvoll sein:

- Welche Regelungen des MTVA finden im Betrieb Anwendung? Welche nicht?
- Gibt es bei euch im Betrieb ergänzende Betriebsvereinbarungen für Auszubildende?
- Gibt es betriebliche Regelungen für dual Studierende?
- An welchen Stellen seht ihr konkrete Nachbesserungsbedarfe?

MTV NW/NB

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Manteltarifvertrag gilt:

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.2 räumlich: für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand vom 31. Dezember 1969;

1.2 räumlich: für den früheren Regierungsbezirk Südbaden des Landes Baden-Württemberg, in seinem Bestand am 01. Januar 1970.

1.2 räumlich: für den früheren Regierungsbezirk Südwestfalen-Hohenzollern des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand 25. März 1971;

1.3 fachlich und sachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind und den ERA-TV eingeführt haben;

1.3 fachlich und sachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind und den ERA-TV eingeführt haben;

1.3 fachlich und sachlich: für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart, sind und den ERA-TV eingeführt haben;

1.4 persönlich: für alle gewerblich, kaufmännisch und technisch Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die Mitglied der IG Metall sind.

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

1.4 persönlich: für alle gewerblich, kaufmännisch und technisch Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die Mitglied der IG Metall sind.

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

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

§ 2 Zahlung der Ausbildungsvergütung

2.1 Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung im Sinne von § 10 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.

2.1 Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung im Sinne von § 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.

2.1 Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung im Sinne von § 10 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird in einem gesonderten Tarifvertrag vereinbart.

2.2 Die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat ist spätestens am letzten betrieblichen Ausbildungstag des Monats zu zahlen.

2.2 Die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat ist spätestens am letzten betrieblichen Ausbildungstag des Monats zu zahlen.

2.2 Die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat ist spätestens am letzten betrieblichen Ausbildungstag des Monats zu zahlen.

Die Ausbildungsvergütung wird bargeldlos ausgezahlt.

Die Ausbildungsvergütung wird bargeldlos gezahlt.

Die Ausbildungsvergütung wird bargeldlos gezahlt.

2.3 Durch Betriebsvereinbarung kann auch Barauszahlung vereinbart werden.

2.3 Durch Betriebsvereinbarung kann auch Barauszahlung vereinbart werden.

2.3 Durch Betriebsvereinbarung kann auch Barauszahlung vereinbart werden.

MTV NW/NB

2.4 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 Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung eine Ausbildungsvergütung in Höhe des betriebsüblichen Entgeltes oder der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich etwaiger tariflicher Zuschläge gemäß Manteltarifvertrag für Beschäftigte zu zahlen.

§ 3 Montage

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen der Anmerkung 2 zu § 1 BMTV (Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrages über Auslösungssätze und Fahrtkosten) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 4 Kost und Wohnung

Gewährt der Auszubildende Kost und Wohnung, so kann die Ausbildungsvergütung monatlich um 18,41 Euro gekürzt werden; wird nur Wohnung gewährt, so dürfen hierfür 3,58 Euro monatlich, wird nur Kost gewährt, so dürfen 14,83 Euro monatlich abgezogen werden.

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

2.4 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 Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung eine Ausbildungsvergütung in Höhe des betriebsüblichen Entgelts oder der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich etwaiger tariflicher Zuschläge gemäß Manteltarifvertrag für Beschäftigte zu zahlen.

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen der Anmerkung 2 zu § 1 BMTV (Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrages über Auslösungssätze und Fahrtkosten) in der jeweils gültigen Fassung.

Gewährt der Auszubildende Kost und Wohnung, so kann die Ausbildungsvergütung monatlich um 18,41 Euro gekürzt werden; wird nur Wohnung gewährt, so dürfen hierfür 3,58 Euro monatlich, wird nur Kost gewährt, so dürfen 14,83 Euro monatlich abgezogen werden.

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

2.4 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 Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.

Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung eine Ausbildungsvergütung in Höhe des betriebsüblichen Entgelts oder der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Entgeltgruppe einschließlich etwaiger tariflicher Zuschläge gemäß Manteltarifvertrag für Beschäftigte zu zahlen.

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen der Anmerkung 2 zu § 1 BMTV (Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrages über Auslösungssätze und Fahrtkosten) in der jeweils gültigen Fassung.

Gewährt der Auszubildende Kost und Wohnung, so kann die Ausbildungsvergütung monatlich um 18,41 Euro gekürzt werden; wird nur Wohnung gewährt, so dürfen hierfür 3,58 Euro monatlich, wird nur Kost gewährt, so dürfen 14,83 Euro monatlich abgezogen werden.

§ 5 Ausbildungszeit

5.1 Die regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes über die Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 35 Stunden.

5.1 Die regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes über die Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

5.1 Die regelmäßige Ausbildungszeit für alle Auszubildenden richtet sich nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes über die Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit ohne Pausen beträgt 35 Stunden.

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

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

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

5.3.1 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.

5.3 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.

5.3.1 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.

5.3.2 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. Es gilt § 6 Tarifvertrag Sonderzahlung für Auszubildende.

5.3.2 Die Ausfallzeit an jedem dieser Tage ist bis maximal 3,5 Stunden vor- oder nachzuarbeiten, ohne dass das Vor- oder Nacharbeiten gesondert vergütet wird. Eine Verrechnung mit Zeitguthaben ist zulässig.

5.3.2 Die Ausfallzeit an jedem dieser Tage ist bis maximal 3,5 Stunden vor- oder nachzuarbeiten, ohne dass das Vor- oder Nacharbeiten gesondert vergütet wird. Eine Verrechnung mit Zeitguthaben ist zulässig.

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

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

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

5.5 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 JASchG vor- oder nachgeholt werden.

5.5 Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, so kann die ausfallende Ausbildungszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat im Rahmen des § 8 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz vor- oder nachgeholt werden.

5.5 Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, so kann die ausfallende Ausbildungszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat im Rahmen des § 8 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz vor- oder nachgeholt werden.

§ 6 Verlängerung der täglichen Ausbildungszeit – Freizeitregelung

6.1 Wegen einer dringend notwendig werdenden Ausbildungsmaßnahme für Auszubildende über 18 Jahre darf die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit um nicht mehr als eine Stunde mit Zustimmung des Betriebsrates überschritten werden. Diese zusätzliche Ausbildungszeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit innerhalb der folgenden 8 Wochen auszugleichen.

6.1 Wegen einer dringend notwendig werdenden Ausbildungsmaßnahme für Auszubildende über 18 Jahre darf die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit um nicht mehr als 1 Stunde mit Zustimmung des Betriebsrates überschritten werden. Diese zusätzliche Ausbildungszeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit innerhalb der folgenden 8 Wochen auszugleichen.

6.1 Wegen einer dringend notwendig werdenden Ausbildungsmaßnahme für Auszubildende über 18 Jahre darf die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit um nicht mehr als 1 Stunde mit Zustimmung des Betriebsrates überschritten werden. Diese zusätzliche Ausbildungszeit ist grundsätzlich durch entsprechende Freizeit innerhalb der folgenden 8 Wochen auszugleichen.

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

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

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

6.3 Ist der Auszubildende aus zwingenden, in seiner Person liegenden Gründen daran gehindert, die Freizeit innerhalb des Zeitraumes nach Ziffer 6.1 in Anspruch zu nehmen, so ist die zusätzliche Ausbildungszeit entsprechend zu bezahlen.

6.3 Ist der Auszubildende aus zwingenden, in seiner Person liegenden Gründen daran gehindert, die Freizeit innerhalb des Zeitraums nach § 6.1 in Anspruch zu nehmen, so ist die zusätzliche Ausbildungszeit entsprechend zu bezahlen.

6.3 Ist der Auszubildende aus zwingenden, in seiner Person liegenden Gründen daran gehindert, die Freizeit innerhalb des Zeitraums nach Ziffer 6.1 in Anspruch zu nehmen, so ist die zusätzliche Ausbildungszeit entsprechend zu bezahlen.

Die Mehrausbildungsvergütung beträgt in diesem Fall 1/121,8 der jeweiligen monatlichen Ausbildungsvergütung.

Die Mehrausbildungsvergütung beträgt in diesem Falle für jede Ausbildungsstunde 1/121,8 der jeweiligen monatlichen Ausbildungsvergütung.

Die Mehrausbildungsvergütung beträgt in diesem Falle je zusätzliche Ausbildungsstunde 1/121,8 der jeweiligen monatlichen Ausbildungsvergütung.

§ 7 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, Freistellung von der Ausbildung

7.1 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.

7.1 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.

7.1 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.

7.2 Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch dann zu zahlen:

7.2 Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch dann zu zahlen:

7.2 Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch dann zu zahlen:

7.2.1 bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er

7.2.1 bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er

7.2.1 bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er

7.2.1.1 sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt;

7.2.1.1 sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt;

7.2.1.1 sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt;

MTV NW/NB

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

7.2.1.2 infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann. Dies gilt unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag;

7.2.1.2 infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann; dies gilt unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag;

7.2.1.2 infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann; dies gilt unabhängig von einer gesetzlichen Regelung ab dem ersten Tag;

7.2.1.3 oder aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen;

7.2.1.3 oder aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen;

7.2.1.3 oder aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen;

7.2.2 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.

7.2.2 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.

7.2.2 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.

7.3 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.

7.3 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 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.

7.3 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 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.

7.4 Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Auszubildenden zu zahlende vermögenswirksame Leistungen sind in den Fällen der Nummern 7.2 und 7.3 während dieser Zeit vom Auszubildenden weiter zu zahlen.

7.4 Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Auszubildenden zu zahlende vermögenswirksame Leistungen sind in den Fällen der §§ 7.2 und 7.3 während dieser Zeit vom Auszubildenden weiterzuzahlen.

7.4 Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Auszubildenden zu zahlende vermögenswirksame Leistungen sind in den Fällen der §§ 7.2 und 7.3 während dieser Zeit vom Auszubildenden weiterzuzahlen.

7.5 Können Kost und Wohnung infolge Krankheit nicht weiter gewährt werden, so sind die vollen Sätze der Ausbildungsvergütung oder des Entgeltes zu zahlen.

7.5 Können Kost und Wohnung infolge Krankheit nicht weitergewährt werden, so sind die vollen Sätze der Ausbildungsvergütung oder des Entgelts zu zahlen.

7.5 Können Kost und Wohnung infolge Krankheit nicht weitergewährt werden, so sind die vollen Sätze der Ausbildungsvergütung oder des Entgelts zu zahlen.

MTV NW/NB

7.6 Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Ausbildungszeit (ohne etwaige Mehrausbildungsstunden) wird in den in § 13.2 MTV für Beschäftigte vom 18. Dezember 1996 geregelten Fällen Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.

7.7 Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/152,25 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

7.6 Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Ausbildungszeit (ohne etwaige Mehrausbildungsstunden) wird in den in § 13.2 MTV für die Beschäftigten geregelten Fälle Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.

7.7 Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/152,25 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

7.6 Für notwendig werdenden Ausfall von regelmäßiger täglicher Ausbildungszeit (ohne etwaige Mehrausbildungsstunden) wird in den §§ 13.2 und 17.2 MTV für Beschäftigte vom 8. Mai 1990 geregelten Fällen Freizeit nach dem in diesen Bestimmungen jeweils festgelegten Umfang gewährt, ohne dass ein Abzug von der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden darf.

7.7 Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Ausbildungsstunde 1/152,25 der monatlichen Ausbildungsvergütung abgezogen werden.

§ 8 Berufsschule, Ausbildungsmittel, Berufskleidung, außerbetriebliche Ausbildung

8.1 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 Ausbildungsvergütung nicht eintreten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes mit der Maßgabe, dass eine Pflicht zur Rückkehr in den Betrieb nur besteht, wenn noch eine betriebliche Ausbildungszeit von mindestens 1,5 Stunden möglich ist.

8.2 Der Ausbildende hat den Auszubildenden am letzten berufsschulfreien betrieblichen Ausbildungstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen. Den 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.

8.1 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 Ausbildungsvergütung nicht eintreten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes mit der Maßgabe, dass eine Pflicht zur Rückkehr in den Betrieb nur besteht, wenn noch eine betriebliche Ausbildungszeit von mindestens 1,5 Stunden möglich ist.

8.2 Der Ausbildende hat den Auszubildenden am letzten berufsschulfreien betrieblichen Ausbildungstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen. Den 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.

8.1 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 Ausbildungsvergütung nicht eintreten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes mit der Maßgabe, dass eine Pflicht zur Rückkehr in den Betrieb nur besteht, wenn noch eine betriebliche Ausbildungszeit von mindestens 1,5 Stunden möglich ist.

8.2 Der Ausbildende hat den Auszubildenden am letzten berufsschulfreien betrieblichen Ausbildungstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen. Den 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.

MTV NW/NB

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

8.3 Das Führen von Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) erfolgt während der Ausbildungszeit.

8.4 Der Auszubildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur betrieblichen Berufsausbildung und zum Ablegen aller Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden.

8.5 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.

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

8.7 Wird vom Auszubildenden eine Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt.

8.8 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.

8.3 Das Führen von Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) erfolgt während der Ausbildungszeit.

8.4 Der Auszubildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur betrieblichen Berufsausbildung und zum Ablegen aller Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden.

8.5 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.

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

8.7 Wird vom Auszubildenden eine Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie dem Auszubildenden kostenlos zu Verfügung gestellt.

8.8 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.

8.3 Das Führen von Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) erfolgt während der Ausbildungszeit.

8.4 Der Auszubildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur betrieblichen Berufsausbildung und zum Ablegen aller Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden.

8.5 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.

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

8.7 Wird vom Auszubildenden eine Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie dem Auszubildenden kostenlos zu Verfügung gestellt.

8.8 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.

§ 9 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

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

9.2 Soll das Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis umgewandelt werden, so ist dem Auszubildenden eine angemessene Zeit zur Arbeitsuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

9.2 Soll das Ausbildungsverhältnis nach Abschluss der Ausbildung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis umgewandelt werden, so ist dem Auszubildenden eine angemessene Zeit zur Arbeitsuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

9.2 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.

9.3 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.

9.3 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.

9.3 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.

§ 10 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 § 40 BBiG.

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 § 40 BBiG.

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 § 40 BBiG.

§ 11 Gefährliche Arbeiten, Arbeiten in Kennzahlensystemen, tempoabhängige Arbeiten, Unterweisung über Gefahren**11.1** Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

1. an Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. an Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. an Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Auszubildende sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. an Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. an Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

11.2.1 § 11.1 Nummern 3 bis 5 gelten nicht für die Ausbildung Auszubildender über 16 Jahre, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

Werden sie in einem Betrieb ausgebildet, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

11.2.2 Bei Ausbildungsmaßnahmen nach § 11.2.1 hat der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG mitzubestimmen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.**11.1** Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

1. an Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. an Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. an Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Auszubildende sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. an Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. an Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

11.2.1 § 11.1 Nummern 3 – 5, gelten nicht für die Ausbildung Auszubildender über 16 Jahre, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

Werden sie in einem Betrieb ausgebildet, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

11.2.2 Bei Ausbildungsmaßnahmen nach § 11.2.1 hat der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG mitzubestimmen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.**11.1** Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

1. an Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. an Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. an Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Auszubildende sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. an Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. an Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

11.2.1 § 11.1 Nummern 3 – 5, gelten nicht für die Ausbildung Auszubildender über 16 Jahre, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

Werden sie in einem Betrieb ausgebildet, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

11.2.2 Bei Ausbildungsmaßnahmen nach § 11.2.1 hat der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG mitzubestimmen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.

MTV NW/NB

11.3 Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

1. an Arbeiten in Kennzahlensystemen und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden,
3. an Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

11.4.1 § 11.3, Nummer 2, gilt nicht für die Ausbildung Auszubildender, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszielen erforderlich ist und ihr Schutz durch die Aufsicht eines geeigneten Ausbildungsbeauftragten gewährleistet ist.

11.4.2 Bei Ausbildungsmaßnahmen nach § 11.4.1 hat der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG mitzubestimmen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.

11.5.1 Der Auszubildende hat die Auszubildenden 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 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.

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

11.3 Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

1. an Arbeiten in Kennzahlensystemen und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nr. 1 beschäftigt werden,
3. an Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

11.4.1 § 11.3, Nummer 2, gilt nicht für die Ausbildung Auszubildender, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszielen erforderlich ist und ihr Schutz durch die Aufsicht eines geeigneten Ausbildungsbeauftragten gewährleistet ist.

11.4.2 Bei Ausbildungsmaßnahmen nach § 11.4.1 hat der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG mitzubestimmen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.

11.5.1 Der Auszubildende hat die Auszubildenden 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 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.

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

11.3 Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

1. an Arbeiten in Kennzahlensystemen und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden,
3. an Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

11.4.1 § 11.3, Nummer 2, gilt nicht für die Ausbildung Auszubildender, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszielen erforderlich ist und ihr Schutz durch die Aufsicht eines geeigneten Ausbildungsbeauftragten gewährleistet ist.

11.4.2 Bei Ausbildungsmaßnahmen nach § 11.4.1 hat der Betriebsrat im Rahmen des § 98 BetrVG mitzubestimmen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten.

11.5.1 Der Auszubildende hat die Auszubildenden 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 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.

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

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

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

§ 12 Ausbildungsbeauftragte

12.1 Der Ausbildungsbetrieb hat für die notwendige Zahl von Personen, die mit der Berufsausbildung beauftragt sind, unter Beachtung der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972 zu sorgen.

12.1 Der Ausbildungsbetrieb hat für die notwendige Zahl von Personen, die mit der Berufsausbildung beauftragt sind, unter Beachtung der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972 zu sorgen.

12.1 Der Ausbildungsbetrieb hat für die notwendige Zahl von Personen, die mit der Berufsausbildung beauftragt sind, unter Beachtung der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972 zu sorgen.

12.2 Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß § 98 Absatz 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen schriftlich bekannt zu geben.

12.2 Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß § 98 Abs. 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen schriftlich bekannt zu geben.

12.2 Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß § 98 Absatz 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Be-
rufsausbildung beauftragten Personen schriftlich bekannt zu geben.

§ 13 Ausbildungs-Versetzungspan, Beurteilungsverfahren

13.1 Für jeden Auszubildenden ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

13.1 Für jeden Auszubildenden ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

13.1 Für jeden Auszubildenden ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

13.1.1 Der Ausbildungsplan umfasst die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung; er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

13.1.1 Der Ausbildungsplan umfasst die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung; er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

13.1.1 Der Ausbildungsplan umfasst die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung; er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

13.1.2 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.

13.1.2 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 Um-
fange zugrunde zu legen, dass die Teilziele und das Gesamtziel der Berufsausbildung erreicht werden.

13.1.2 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.

MTV NW/NB

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

13.2 Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

13.2 Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf **es** hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

13.2 Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf **es** hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

13.2.1 Ein solches Beurteilungsverfahren muss an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein.

13.2.1 Ein solches Beurteilungsverfahren muss an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein.

13.2.1 Ein solches Beurteilungsverfahren muss an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein.

13.2.2 Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur sachlich begründbare und nachprüfbar Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

13.2.2 Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur sachlich begründbare und nachprüfbar Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

13.2.2 Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur sachlich begründbare und nachprüfbar Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

13.2.3 Das Ergebnis seiner Beurteilung ist dem Auszubildenden bekannt zu geben und mit ihm zu besprechen.

13.2.3 Das Ergebnis seiner Beurteilung ist dem Auszubildenden bekannt zu geben und mit ihm zu besprechen.

13.2.3 Das Ergebnis seiner Beurteilung ist dem Auszubildenden bekannt zu geben und mit ihm zu besprechen.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass Ergebnisse des Beurteilungsverfahrens nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme für Auszubildende gemacht werden.

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass Ergebnisse des Beurteilungsverfahrens nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme für Auszubildende gemacht werden.

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass Ergebnisse des Beurteilungsverfahrens nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme für Auszubildende gemacht werden.

§ 14 Stufenausbildung

Wird die Ausbildung in einem Beruf durchgeführt, der nach § 26 Berufsbildungsgesetz geordnet ist (Stufenausbildung), so ist dem Auszubildenden der Abschluss in der letzten Stufe der Ausbildung zu ermöglichen unter der Voraussetzung, dass der Betrieb in dieser Stufe ausbilden kann und der Auszubildende die Abschlussprüfung der ersten Stufe bestanden hat.

MTV NW/NB

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

§ 14/15 Vorzeitige Abschlussprüfung

14 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 (§ 40 BBiG).

15 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 (§ 40 BBiG).

14 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 (§ 40 BBiG).

§ 15/16 Urlaub

15.1 Der Auszubildende hat dem Auszubildenden für jedes Urlaubsjahr Urlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, die der Auszubildende ohne den Urlaub erhalten hätte, zu gewähren.

16.1 Der Auszubildende hat dem Auszubildenden für jedes Urlaubsjahr Urlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, die der Auszubildende ohne den Urlaub erhalten hätte, zu gewähren.

15.1 Der Auszubildende hat dem Auszubildenden für jedes Urlaubsjahr Urlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, die der Auszubildende ohne den Urlaub erhalten hätte, zu gewähren.

15.2 Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende jährlich 30 Arbeitstage.

16.2 Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende jährlich 30 Arbeitstage.

15.2 Die Urlaubsdauer beträgt für Auszubildende jährlich 30 Arbeitstage.

15.2.1 Gewerbliche Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die für Gießereiberufe ausgebildet werden, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von 2 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

16.2.1 Gewerbliche Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die für Gießereiberufe ausgebildet werden, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von 2 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

15.2.1 Gewerbliche Auszubildende im Sinne des Berufsbildungsgesetzes, die für Gießereiberufe ausgebildet werden, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von 2 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

15.3 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes: Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende in regelmäßiger Ausbildungszeit ausgebildet wird. Auch wenn die regelmäßige Ausbildungszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

16.3 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes: Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende in regelmäßiger Ausbildungszeit ausgebildet wird. Auch wenn die regelmäßige Ausbildungszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

15.3 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes: Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende in regelmäßiger Ausbildungszeit ausgebildet wird. Auch wenn die regelmäßige Ausbildungszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

15.4 Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

16.4 Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

15.4 Entgeltzahlungspflichtige Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage angerechnet.

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

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

15.5 Für den Urlaub ist eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der weiterzuzahlenden Ausbildungsvergütung zu zahlen.

MTV NW/NB

15.5.1 Diese zusätzliche Urlaubsvergütung beträgt für jeden Urlaubstag 2,3 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

15.5.2 Diese zusätzliche Urlaubsvergütung ist einmal pauschal vor Beginn der Sommerferien auszuzahlen.

15.6 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume festgelegten Tagen gezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Ausbildungsvergütungen vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt. Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe der Netto-Ausbildungsvergütung der fälligen Ausbildungsvergütung erfolgen.

15.6.1 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Ausbildungsvergütungstarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Ausbildungsvergütungstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung.

§ 16/17 Beschränkung der Haftung

16.1 Der Auszubildende haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schäden, die er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

16.2 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.

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

16.5.1 Diese zusätzliche Urlaubsvergütung beträgt für jeden Urlaubstag 2,3 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

16.5.2 Die zusätzliche Urlaubsvergütung ist einmal pauschal vor Beginn der Sommerferien auszuzahlen.

16.6 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume festgelegten Tagen gezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Ausbildungsvergütungen vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt. Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe der Netto-Ausbildungsvergütung der fälligen Ausbildungsvergütung erfolgen.

16.6.1 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Ausbildungsvergütungstarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Ausbildungsvergütungstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung.

17.1 Der Auszubildende haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schäden, die er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

17.2 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.

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

15.5.1 Diese zusätzliche Urlaubsvergütung beträgt für jeden Urlaubstag 2,3 % der monatlichen Ausbildungsvergütung.

15.5.2 Die zusätzliche Urlaubsvergütung ist einmal pauschal vor Beginn der Sommerferien auszuzahlen.

15.6 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume festgelegten Tagen gezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Ausbildungsvergütungen vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt. Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in ungefährender Höhe der Nettoausbildungsvergütung der fälligen Ausbildungsvergütung erfolgen.

15.6.1 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Ausbildungsvergütungstarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Ausbildungsvergütungstarifvertrages ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Erhöhung der Ausbildungsvergütung.

16.1 Der Auszubildende haftet nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit für Schäden, die er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.

16.2 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.

§ 17/18 Vertretung der Auszubildenden

17.1 Für die Wahrnehmung der Interessen der Auszubildenden im Betrieb gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden.

18.1 Für die Wahrnehmung der Interessen der Auszubildenden im Betrieb gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen für die Beschäftigten in der Metallindustrie in Südbaden.

17.1 Für die Wahrnehmung der Interessen der Auszubildenden im Betrieb gelten die jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern.

17.2 Mitglieder von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bzw. Entgelt freigestellt.

§ 18/19 Unabdingbarkeit

18 Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften eines Tarifvertrages, BBiG oder sonstigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen abweicht, ist nichtig.

19 Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften eines Tarifvertrages, des Berufsbildungsgesetzes oder sonstigen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen abweicht, ist nichtig.

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

§ 19/20 Günstigere Regelungen

19.1 Im Berufsausbildungsvertrag können für den Auszubildenden günstigere Regelungen vereinbart werden.

20.1 Im Berufsausbildungstarifvertrag können für den Auszubildenden günstigere Regelungen vereinbart werden.

19.1 Im Berufsausbildungsvertrag können für den Auszubildenden günstigere Regelungen vereinbart werden.

19.2 Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

20.2 Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

19.2 Bestehende günstigere betriebliche Regelungen werden durch das In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

19.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

20.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

19.3 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bleibt unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 20/21 Beilegung von Streitigkeiten

20 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.

21 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.

20 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.

§ 21/22 In-Kraft-Treten und Kündigung

21.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 des Tarifvertrages zur Einführung des ERA-TV (ETV ERA) in Kraft. Während dieser Einführungsphase gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nur in den Betrieben, die ihn gemäß § 2.1.2 ETV ERA stichtagsbezogen eingeführt haben.

Im Anschluss an die Einführungsphase gilt dieser Tarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. Haben die Betriebsparteien gemäß § 2.1.3 Satz 2 ETV ERA einen abweichenden Zeitpunkt für die Einführung des ERA-TV mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart, wird dieser Tarifvertrag in diesem Betrieb erst zu diesem Zeitpunkt verbindlich.

Dieser Manteltarifvertrag ersetzt zum Stichtag der Einführung im Betrieb, spätestens jedoch mit seiner verbindlichen Einführung nach Absatz 2, den Manteltarifvertrag für Auszubildende im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden 05. April 2000.

22.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 des Tarifvertrages zur Einführung des ERA-TV (ETV ERA) in Kraft. Während dieser Einführungsphase gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nur in den Betrieben, die ihn gemäß § 2.1.2 ETV ERA stichtagsbezogen eingeführt haben.

Im Anschluss an die Einführungsphase gilt dieser Tarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. Haben die Betriebsparteien gemäß § 2.1.3 Satz 2 ETV ERA einen abweichenden Zeitpunkt für die Einführung des ERA-TV mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart, wird dieser Tarifvertrag in diesem Betrieb erst zu diesem Zeitpunkt verbindlich.

Dieser Manteltarifvertrag ersetzt zum Stichtag der Einführung im Betrieb, spätestens jedoch mit seiner verbindlichen Einführung nach Absatz 2, den Manteltarifvertrag für Auszubildende im Tarifgebiet Südbaden vom 05. April 2000.

21.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Beginn der Einführungsphase gemäß § 2.1.2 des Tarifvertrages zur Einführung des ERA-TV (ETV ERA) in Kraft. Während dieser Einführungsphase gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nur in den Betrieben, die ihn gemäß § 2.1.2 ETV ERA stichtagsbezogen eingeführt haben.

Im Anschluss an die Einführungsphase gilt dieser Tarifvertrag verbindlich für alle Betriebe. Haben die Betriebsparteien gemäß § 2.1.3 Satz 2 ETV ERA einen abweichenden Zeitpunkt für die Einführung des ERA-TV mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart, wird dieser Tarifvertrag in diesem Betrieb erst zu diesem Zeitpunkt verbindlich.

Dieser Manteltarifvertrag ersetzt zum Stichtag der Einführung im Betrieb, spätestens jedoch mit seiner verbindlichen Einführung nach Absatz 2, den Manteltarifvertrag für Auszubildende im Tarifgebiet Hohenzollern vom 11. Dezember 1996.

MTV NW/NB

21.2 Dieser Tarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

Eine Teilkündigung von § 5 ist mit Monatsfrist zum Monatsende zulässig.

Eine Teilkündigung des § 5 hat die zeitgleiche Beendigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke zur Folge. Umgekehrt hat eine Kündigung des Tarifvertrages zur Beschäftigungsbrücke die zeitgleiche Beendigung des § 5 zur Folge.

21.3 Die Kündigung der Bestimmungen über Urlaubsdauer und zusätzliche Urlaubsvergütung richtet sich nach dem Urlaubsabkommen für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden.

Stuttgart, 14. Juni 2005
Unterschriftenleiste

MTV SB (VERGLEICH ZU NW/NB)

22.2 Dieser Tarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

22.3 Die Kündigung der Bestimmungen über Urlaubsdauer und zusätzliche Urlaubsvergütung richtet sich nach den entsprechenden, in den Tarifverträgen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Südbaden vorgesehenen Fristen und Terminen.

Stuttgart, 14. Juni 2005
Unterschriftenleiste

MTV SW-HZ (VERGLEICH ZU NW/NB)

21.2 Dieser Tarifvertrag kann mit Monatsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

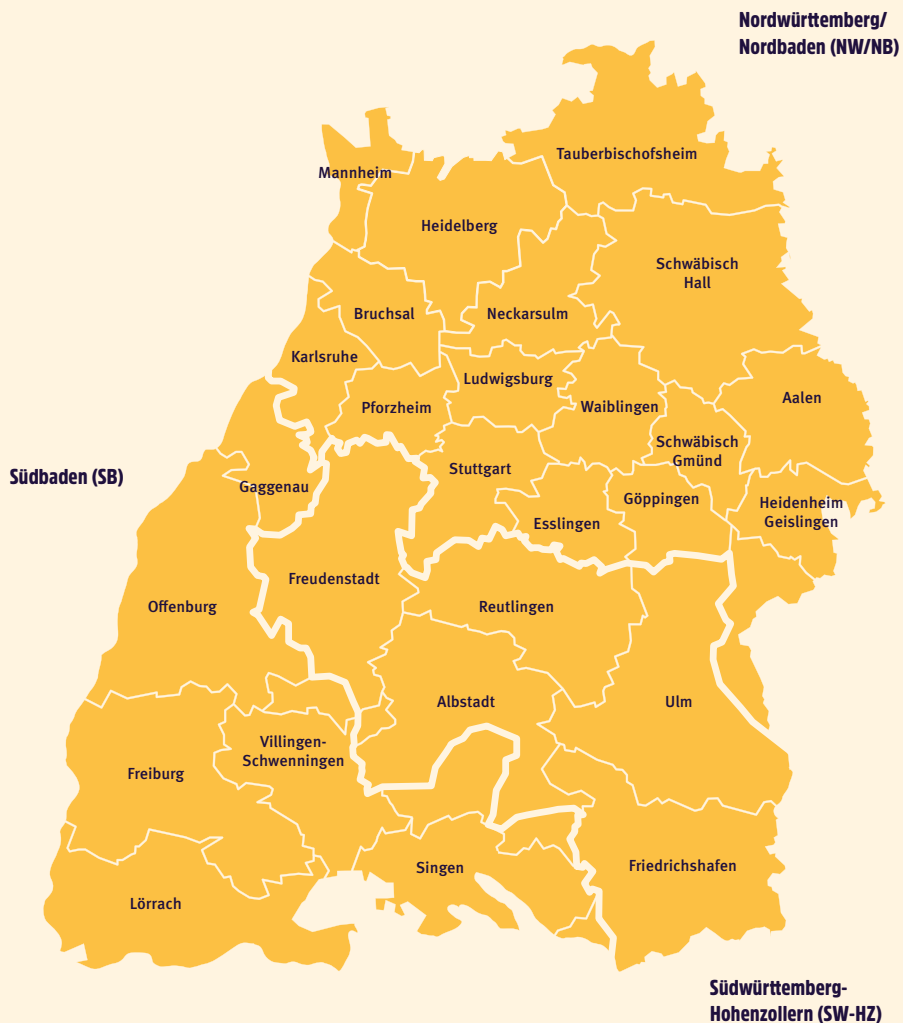
Eine Teilkündigung von § 5 ist mit Monatsfrist zum Monatsende zulässig.

Die Kündigung der Bestimmungen über Urlaubsdauer und zusätzliche Urlaubsvergütung richtet sich nach dem Urlaubsabkommen für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden.

21.3 Die Kündigung der Bestimmungen über Urlaubsdauer, zusätzliche Urlaubsvergütung und der Ausbildungszeit richtet sich nach den entsprechenden, in den Tarifverträgen für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie in Südwürttemberg-Hohenzollern vorgesehenen Fristen und Terminen.

Stuttgart, 14. Juni 2005
Unterschriftenleiste

TARIFGEBIETE



TARIFLICHE REGELUNGEN FÜR DUAL STUDIERENDE

In den Verhandlungen für einen neuen Manteltarifvertrag Ausbildung wird das duale Studium eine zentrale Rolle spielen: Wir wollen, dass die dual Studierenden zukünftig in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen und die Spezifika des dualen Studiums besonders berücksichtigt werden. Deshalb findet ihr auf den folgenden Seiten Informationen rund um Modelle des dualen Studiums, bestehende beispielhafte Regelungen und mögliche Forderungsinhalte.

Der Überblick soll euch als Diskussionsgrundlage und -anregung dienen:

- Was ist für dual Studierende regelbar?
- Welche Regelungen bestehen in einzelnen Unternehmen?
- Gibt es solche Regelungen bei euch im Betrieb?
- Welche Regelungsbedarfe seht ihr konkret?

Parallel zur Diskussion in den Gremien wird es im Rahmen unserer Kampagne auch eine Umfrage unter Auszubildenden und dual Studierenden im Betrieb geben. Die Ergebnisse beider Ebenen stellen wir in einer zweiten Arbeitsbroschüre Anfang des kommenden Jahres vor. Sie bilden die Grundlage unserer gemeinsamen Forcderungsfindung.

MODELLE DES DUALEN STUDIUMS

Mittlerweile beginnt über die Hälfte eines Jahrgangs ein Studium. Das duale Studium erfreut sich dabei großer Beliebtheit. Die Anzahl der dual Studierenden in den Betrieben steigt.

Mit über 270 dualen Studiengängen an 28 verschiedenen Standorten bieten die baden-württembergischen Hochschulen bundesweit das drittgrößte Studienangebot. Grundsätzlich existieren zwei duale Studienmodelle:

- Beim ausbildungsintegrierenden Studium wird das Studium mit einer Berufsausbildung kombiniert. Am Ende hat man zwei Abschlüsse in der Tasche: den Bachelor an der Hochschule und einen von der Industrie- und Handelskammer (IHK) anerkannten Berufsabschluss.
- Beim praxisintegrierenden Studium erweitert man die theoretische Ausbildung an der Hochschule durch Praxisphasen im Betrieb. Am Ende erhält man einen Hochschulabschluss.

70 Prozent der dual Studierenden entscheiden sich aktuell für das praxisintegrierende Modell. Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist die größte Hochschule im Bezirk, rund 34.000 Studierende sind aktuell eingeschrieben. Das duale Studium wird hier ausschließlich im Blockmodell angeboten. Dieses praxisintegrierende Modell setzt sich aus abwechselnden Theorie- und Praxisphasen im Umfang von jeweils acht bis sechzehn Wochen zusammen.

Individueller Bildungsabschnitt		Studienformat	
		dual	nicht dual
Erstausbildung	mit Berufsausbildung	ausbildungsintegrierend	ausbildungsbegleitend
	mit Praxisanteilen	praxisintegrierend	praxisbegleitend

Die Bedingungen und Vergütungen für dual Studierende sind von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Und da dual Studierende keine Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz sind, fallen sie zumeist nicht unter den Geltungsbereich bestehender Tarifverträge. Eine Ausnahme bilden diejenigen mit IHK-Ausbildungsvertrag bis zur bestandenen IHK-Prüfung. Sie sind aber in der Minderheit.

Auch die Anzahl der Tarifverträge für dual Studierende ist übersichtlich. Das wollen wir jetzt ändern, indem wir mit dem Manteltarif Ausbildung flächendeckende tarifliche Regelungen erkämpfen.

Good Practice – das KOMBI-Modell der Hochschule Offenburg

Ein beispielhaftes Modell ist das KOMBI-Studium – Kooperative Modell Berufsausbildung und Informatik-/Ingenieurstudium – der Hochschule Offenburg. Der Abschluss umfasst eine Doppelqualifikation, und zwar eine Berufsausbildung (IHK) und einen Bachelor. Wer sich für einen der im Rahmen des KOMBI-Programms angebotenen ausbildungsintegrierenden Studiengänge entscheidet, hat über die gesamte Laufzeit hinweg den Status einer/s Auszubildenden. Konkret bedeutet das, diese duale Studierenden erhalten über den Zeitraum von 4,5 Jahren hinweg monatlich eine Ausbildungsvergütung. Und aufgrund ihres arbeitsrechtlichen Status gelten für sie zudem alle Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Damit unterscheidet sich dieses Modell grundsätzlich von allen anderen ausbildungsintegrierenden Modellen.

BEISPIELHAFT TARIFLICHE REGELUNGEN FÜR DUAL STUDIERENDE

Im Folgenden findet ihr ausgewählte Tarifverträge für dual Studierende. Anhand dieser könnt ihr sehen, was für dual Studierende regelbar ist und welche Unterschiede zu IG Metall-Tarifverträgen für Auszubildende (im Moment) bestehen. Die meisten der Verträge stehen im Tarifindex des Extranets der IG Metall zur Ansicht und zum Download zu Verfügung (<https://extranet.igmetall.de>).

„Vereinbarung für dual Studierende – Tarifvertrag zwischen IG Metall / IG BCE und der Continental AG

Große Aufmerksamkeit bekam der zukunftsweisende Tarifvertrag bei der Continental AG. Die wichtigsten Regelungen:

- Andere tarifliche Regelungen: Es wird klargestellt, dass über die Vereinbarung hinaus alle gültigen Tarifverträge bei der Continental AG auch für dual Studierende gelten, beispielsweise der Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie altersvorsorgewirksame Leistungen.
- Vergütung: Die Vergütung orientiert sich an der der Auszubildenden. So entspricht die Vergütung im ersten und zweiten Semester der Vergütung im zweiten Ausbildungsjahr, im dritten und vierten Semester der im dritten Ausbildungsjahr und ab dem fünften Semester wird die Vergütung des vierten Ausbildungsjahrs gezahlt.
- Urlaub: Anspruch auf 24 Tage Urlaub im Jahr.
- Übernahme: Anspruch auf unbefristete Übernahme nach dem dualen Studium.
- Studienkosten: Der Arbeitgeber garantiert die Übernahme aller Studienkosten und -gebühren.

- Fahrtkostenzuschuss: Wenn die Hochschule mehr als 30 Kilometer vom Arbeitsort entfernt ist und kein Semesterticket bezahlt wird, übernimmt der Arbeitgeber die Fahrtkosten.
- Büchergeld: 150 Euro für Bücher gibt es einmalig zu Beginn des Studiums.

An einigen Punkten gibt es zwar auch hier noch Nachbesserungsbedarf, z.B. beim Urlaubsanspruch oder dem geringen Büchergeld. Dennoch ist dieser bundesweit geltende Tarifvertrag wegweisend. Zum ersten Mal ist uns – gemeinsam mit der IG BCE – ein solch umfangreicher Abschluss für dual Studierende geglückt.

„Tarifvertrag für dual Studierende“ – ZF Friedrichshafen AG, Haustarifgebiet Lemförde

Für das Haustarifgebiet Lemförde der ZF Friedrichshafen AG konnten wir einen Tarifvertrag mit Vorbildcharakter abschließen:

- Geltungsbereich: Der Tarifvertrag gilt für alle dual Studierenden.
- Andere tarifliche Regelungen: Alle anderen gültigen Haustarifverträge für den Standort Lemförde gelten auch für dual Studierende.
- Vergütung: Die Vergütung orientiert sich an der der Auszubildenden. Im ersten und zweiten Semester gibt es eine Vergütung in Höhe der des ersten Ausbildungsjahres, im dritten und vierten Semester in Höhe der des 2. Ausbildungsjahres und ab dem 5. Semester in Höhe der des vierten Ausbildungsjahres.
- Urlaub: Anspruch auf 22 Urlaubstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche. Bei erhöhter Präsenzzeit im Betrieb erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
- Studienkosten: Die Studienkosten und -gebühren werden vom Arbeitgeber übernommen.
- Zuschuss für außerordentliche Kosten: Der Arbeitgeber bezuschusst (auf Antrag) außerordentliche Fahrt- und Ausbildungskosten.
- Übernahme: Es gilt eine unbefristete Übernahme nach dem dualen Studium – spätestens nach zwölf Monaten in einer adäquaten Tätigkeit. Allerdings gibt es eine Bindungs- und Rückzahlungsklausel.

Auch in diesem Vertragswerk gibt es schmerzliche Kompromisse. So müssen die Regelungen zum Urlaub, zum Ausbildungskostenzuschuss und wie auch die Bindungs- und Rückzahlungsklausel verbessert bzw. abgeschafft werden.

Manteltarifvertrag Angestellte in der Textil- und Bekleidungsindustrie Baden-Württemberg

Gemäß § 1 dieses Tarifvertrages sind dual Studierende aus dem Geltungsbereich ausgenommen, bis auf ausgewählte Regelungen. Folgende Inhalte finden sinn- gemäß Anwendung auch auf Auszubildende und dual Studierende:

- § 2 Arbeitszeitregelungen (37 Stunden/Woche)
- § 3 Arbeitszeitregelungen für Jugendliche
- § 4 Zuschlagspflichtige Arbeit und Höhe der Zuschläge
- § 6 Arbeitsunterbrechung
- § 7 Arbeitsversäumnis und Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit
- § 8 Unterstützung im Todesfall
- § 19 Einigungsstelle
- § 20 Beilegung von Streitigkeiten
- § 21 Ausschlussfristen für Geltendmachung von Ansprüchen
- § 22 Günstigere Regelungen

Tarifvertrag Ausbildungsvergütung Feinwerktechnik und Metallbau

In diesem Tarifvertrag wurde bereits 2011 vereinbart, dass unter den persönlichen Geltungsbereich auch Studierende an einer dualen Hochschule in Baden-Württemberg fallen. Zudem schreibt der Vertrag für dual Studierende eine Ausbildungsvergütung vor, und zwar für das erste und zweite Semester in Höhe der Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres, im dritten und vierten Semester in Höhe des zweiten Ausbildungsjahres und im fünften und sechsten Semester in Höhe des dritten Ausbildungsjahres.

Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen (ERA) im Bereich Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien sowie Edelmetall

Der persönliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages umfasst ebenfalls alle Studierenden an einer dualen Hochschule in Baden-Württemberg. Auch hier gilt die Regelung, dass dual Studierende im ersten und zweiten Semester eine Ausbildungsvergütung in Höhe der des ersten Ausbildungsjahres erhalten, im dritten und vierten Semester in Höhe der des zweiten und im fünften und sechsten Semester in Höhe der des dritten Ausbildungsjahres. Bisher höher gezahlte Sätze dürfen jedoch aus Anlass dieses Tarifvertrages nicht herabgesetzt werden.

WAS SOLLTE DER MANTELTARIFVERTRAG AUSBILDUNG FÜR DUAL STUDIERENDE REGELN?

Grundsätzlich ist unser Ziel, dass zukünftig alle dual Studierenden in den Geltungsbereich der jeweils gültigen Tarifverträge fallen. Damit wollen wir die Bedingungen für Auszubildende und dual Studierende angleichen und verbessern. Folgende Regelungen könnten ganz konkret für dual Studierende vereinbart werden:

- Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr
- Übernahme aller Studienbeiträge und -gebühren durch den Arbeitgeber
- Übernahme aller Fahrt-, Ausbildungs- und Studienkosten oder Zahlung eines Zuschusses bzw. Pauschalbetrages
- Unbefristete Übernahme nach dem Studium in ein adäquates, der Qualifizierung entsprechendes Arbeitsverhältnis
- Wohnzuschuss bei doppelter Haushaltsführung
- Keine Bindungs- und Rückzahlungsklausel
- Verbindlicher Ablaufplan für die betrieblichen Praxiseinsätze
- Koppelung der Arbeitszeit an die Auszubildenden
- Betriebliche Betreuung/Ansprechpartner/innen sicherstellen
- Vergütung

Die konkrete Ausgestaltung werden wir im Prozess diskutieren.

Jetzt seid ihr an der Reihe: Wo seht ihr noch weiteren Regelungsbedarf?

Impressum

V.i.S.d.P.

Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg

Herausgeber

IG Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart

Konzept und Text

IG Metall Jugend Baden-Württemberg
in Zusammenarbeit mit
goldenbogen. politische kommunikation

Gestaltung

4S Design

Druck

alpha print medien AG, Darmstadt

Juni 2018

#MANTELMACHEN
#DASBESTEFÜRALLE