

Metall verarbeitendes Handwerk Rahmentarifvertrag Plus

Präambel

1. Die Tarifvertragsparteien verfolgen das gemeinsame Ziel, die Auswirkungen der demographischen Entwicklung für die Beschäftigung im Metall verarbeitende Handwerk in Niedersachsen zu gestalten und die Beschäftigung zu sichern. Dies verlangt den gesellschaftlichen Strukturwandel für die Branche sozialverträglich zu gestalten und die Betriebe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.
2. Die Betriebsparteien können für einzelne Arbeitnehmer, Gruppen von Arbeitnehmern, Betriebsteile oder gesamte Betriebe bzw. Unternehmen freiwillige Betriebsvereinbarungen gemäß den nachfolgenden Regelungen dieses Rahmentarifvertrages Plus vereinbaren. Über die freiwillige Einführung verpflichten sich die Betriebsparteien Gespräche zu führen.

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Niedersachsen
2. fachlich:
 - a) für alle Betriebe des Metallbauerhandwerks mit den Schwerpunkten Konstruktions-, Fördertechnik und Anlagenbau, Metallgestaltung, Nutzfahrzeugbau, Landtechnik, Schließ- und Sicherungstechnik, Feinwerkmechaniker mit den Schwerpunkten, Maschinenbau, Werkzeugbau, Feinmechanik, Metall- und Glockengießer
 - b) des Landmaschinenmechaniker Handwerks
 - c) des Kälteanlagenbauerhandwerks
3. persönlich: für alle Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden;
für Studierende im Praxisverbund – StiP(gilt nur § 4 dieses Vertrages)

Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten
- b) leitende Angestellte i. S. von § 5 BetrVG
- c) Praktikanten, Volontäre

§ 2 Übernahme von Auszubildenden

- (1) Auszubildende werden – soweit sie nach dem 1. Juli 2011 ihre Abschlussprüfung erfolgreich bestanden haben - im Anschluss an ihr Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.
- (2) Die Übernahmeverpflichtung besteht ab dem 1. Juli 2011 für mindestens 12 Monate. Die Übernahme kann in diesem Umfang auch befristet vorgenommen werden. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss bestehen.

- (3) Für den Zeitraum der Übernahmeverpflichtung kann Kurzarbeit bis auf null Stunden wöchentlich vereinbart werden. Angebote der Agentur für Arbeit oder des Arbeitgebers zur Qualifizierung müssen innerhalb der Ausfallzeit wahrgenommen werden. Der Betriebsrat ist zu beteiligen.
- (4) Der Anspruch gemäß Ziffer (1) setzt voraus, dass der Arbeitgeber entsprechend seinem späteren Beschäftigungsbedarf Ausbildungsverträge abgeschlossen hat. Für die über den Beschäftigungsbedarf hinaus abgeschlossenen Ausbildungsverträge besteht keine Übernahmeverpflichtung. Die Bedarfsbestimmung obliegt dem Arbeitgeber und ist dem Betriebsrat vor Beginn der Maßnahme schriftlich mitzuteilen.

§ 3 Qualifizierung von Beschäftigten und Ausgebildeten

1. Weiterbildung der Beschäftigten

Auf der Grundlage der jeweiligen Regelungen des Betriebes empfehlen die Tarifvertragsparteien die Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Dazu verpflichtet sich der Arbeitgeber bei betrieblichem Bedarf zusätzlich zu den Leistungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes eine finanzielle Förderung für max. 24 Monate in Höhe von 300,- € pro Monat während einer Qualifizierungsmaßnahme (z. B. Technikerschule bzw. Meisterschule) zu zahlen.

Die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an die Maßnahme erfolgt wenn möglich in einer der Qualifikation entsprechenden Tätigkeit (z. B. Techniker/in oder Meister/in).

2. Weiterbildung von Ausgebildeten

Ausgebildeten soll nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung dieses Angebot ebenfalls, im Rahmen eines kombinierten Modells mit mindestens 12-monatiger Berufspraxis in einem Vollzeitverhältnis und anschließender Freistellung zum Besuch einer weiterführenden Qualifizierungsmaßnahme, angeboten werden.

3. Kostenerstattung

Beschäftigte die eine Qualifizierungsangebot wahrgenommen haben erhalten eine bedingte Beschäftigungszusage für den Fall des erfolgreichen und zeitgerechten Abschlusses.

Im Falle von Eigenkündigung oder verhaltensbedingten Kündigungen des Beschäftigten liegenden wichtigen Grundes vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren ist die Vereinbarung einer anteiligen Rückzahlung zulässig.

Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn bis spätestens 12 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem/der Betroffenen keine adäquate Tätigkeit übertragen worden und dies die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist.

§ 4 Studierende im Praxisverbund

1. Ausbildung und Studiengang

Die ausbildungsorientierten Studiengänge richten sich nach den jeweiligen Regelungen des Betriebes. Die übrigen geschlossenen Tarifverträge für Auszubildende des Metall verarbeitende Handwerk in Niedersachsen kommen auch für die Studierenden im Praxisverbund zur Anwendung.

2. Probezeit

Die Probezeit beträgt 3 Monate. Wird das Studium im Praxisverbund während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Während der Probezeit kann jeder Vertragspartner das Vertragsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen beenden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

3. Gebühren/Prüfungen

- a. der Arbeitgeber übernimmt die für die Teilnahme an den Abschlussprüfungen entstehenden Prüfungsgebühren
- b. der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Studierenden für die Teilnahme an erforderlichen Prüfungen freizustellen
- c. Studiengebühren, die die Studierenden im Praxisverbund während des StiP-Programms zu tragen haben, werden vom Arbeitgeber übernommen

4. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während der Ausbildung beträgt 37 Stunden unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche.

5. Vergütung

Die Vergütung wird bis zur zeitgerechten Erreichung des Studienabschlusses gezahlt. Zeitgerecht ist ein Abschluss, wenn er innerhalb der Regelstudienzeit (zzgl. 1 Semester) erfolgt.

Die Vergütung entspricht

im 1. und 2. Semester	der jeweiligen Ausbildungsvergütung des 1. Ausbildungsjahres;
im 3. und 4. Semester	der jeweiligen Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres;
im 5. und 6. Semester	der jeweiligen Ausbildungsvergütung des 3. Ausbildungsjahres

des Metall verarbeitenden Handwerks in Niedersachsen.

6. Fortzahlung der Vergütung

Die Vergütung wird bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen fortgezahlt. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Entgeltfortzahlung.

7. Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage im Kalenderjahr unter Zugrundelegung einer 5-Tage-Woche.

Berechnungsgrundlage des Urlaubsanspruchs ist ausschließlich die Zeit der Praxis- bzw. Diplomarbeitseinsätze. Der Urlaubsanspruch für die Zeiten außerhalb der betrieblichen Anwesenheitszeiten wird mit der Freistellung für das Studium verrechnet; dabei ist der gesetzliche Mindesturlaub sicherzustellen.

Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend in der Zeit genommen werden, in der keine Lehrveranstaltungen in der Hochschule bzw. in der Berufsschule stattfinden sowie grundsätzlich für Zeiten von Betriebsurlaub.

Der Urlaubsanspruch ist vollständig vor der Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis zu entnehmen.

Während des Urlaubs darf der/die Studierende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben; ausgenommen sind Tätigkeiten, die dem Studium dienen.

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

8. Kündigung

Das Vertragsverhältnis kann von beiden Seiten aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtige Gründe gelten insbesondere

- der von der Hochschule ausgesprochene Ausschluss vom Studium,
- das Nichtbestehen von Wiederholungsprüfungen im Studium,
- das Nichtbestehen der Wiederholungsprüfung vor der IHK bzw. Handwerkskammer,

Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen.

9. Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Studierende im Praxisverbund erhalten eine bedingte Einstellzusage für den Fall des erfolgreichen und zeitgerechten Studienabschlusses, sofern dem nicht Gründe i. S. d. § 4 Ziffer 8 entgegenstehen.

Nimmt der/die Studierende ein Arbeitsvertragsangebot nicht an, sind die Studiengebühren zurückzuzahlen. Anteilige Rückzahlung gilt auch, wenn der/die Studierende das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von 2 Beschäftigungsjahren beendet. Die Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn bis spätestens 12 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem/der Betroffenen keine adäquate Tätigkeit übertragen worden und dies die Ursache für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist.

§ 5 Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 2011 in Kraft.

Der Vertrag gilt bis zum 31. Dezember 2014 und kann erstmals mit einer Frist von 6 Monaten zu diesem Zeitpunkt gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung des Tarifvertrages einzutreten.

Hannover, den 24.08.2011

Landesverband Metall Niedersachsen/Bremen

F. Wurst

J. Wolf

K. Lehne

Landesinnungsverband Niedersachsen des Landmaschinenmechanikerhandwerks

H.J. Müller

K. Lehne

Landesinnung Kälte-Klimatechnik Niedersachsen/ Sachsen-Anhalt

R. Bertuleit

G. Bietendorf

IG Metall Bezirksleitungen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Küste und Nordrhein-Westfalen

H. Meine

W. Hartmann