

Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF)

vom 13. Februar 2008

Zwischen

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

und der

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

wird folgender **Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit** vereinbart:

Präambel

Es ist festzustellen, dass Teile der Schulabgänger den heutigen Anforderungen der Berufsausbildung in der M+E-Industrie nicht ohne entsprechende Unterstützung nachkommen können.

Für diese Gruppe eröffnet dieser Tarifvertrag die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildungsvorbereitungsphase zu vereinbaren. Über die weitgehende Integration in die Belegschaft des Betriebes und in den betrieblichen Arbeitsprozess soll die Motivation zur Ausbildung gestärkt und durch gezielte Förderung (z. B. Abbau schulischer Defizite, Aufbau sozialer Kompetenz, sozialpädagogische Begleitung) die Ausbildungsfähigkeit erhöht werden.

Es soll erreicht werden, dass die Teilnehmer am Ende der Fördermaßnahme in ein anerkanntes Berufsausbildungsverhältnis übernommen werden können.

Dieser Tarifvertrag wird auch vor dem Hintergrund eines prognostizierten Fachkräftemangels geschlossen. Die Tarifvertragsparteien erwarten, dass durch die Maßnahme den M+E-Betrieben mehr geeignete Ausbildungsplatzbewerber zur Verfügung stehen, die den geänderten Anforderungen in der Berufsausbildung gerecht werden.

Damit nehmen die TV-Parteien auch ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für die Qualifizierung des Nachwuchses wahr und leisten zudem einen Beitrag zur Vermeidung von Warteschleifen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Ausbildungsbetriebe / Betriebe in Ausbildungsverbänden im Geltungsbereich des (einheitlichen) Manteltarifvertrages.

Zielgruppe für die in diesem Tarifvertrag geregelten freiwilligen Fördermaßnahmen sind Schulabgänger, die nach Vollendung der Vollzeitschulpflicht den Anforderungen der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht entsprechen und ohne Förderung eine Berufsausbildung voraussichtlich noch nicht erfolgreich abschließen können sowie Personen mit ähnlich gelagerten Schwierigkeiten.

§ 2 Fördervertrag

Der Betrieb schließt mit dem Teilnehmer rechtzeitig vor Beginn der Fördermaßnahme einen schriftlichen Fördervertrag.

Darin sind mindestens die Dauer und der Inhalt der Förderung (§ 3), die Rechte und Pflichten des Teilnehmers (§ 4), die Vergütung (§ 5) und die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nach erfolgreichem Abschluss der Fördermaßnahme (§ 6) entsprechend diesen Tarifbestimmungen zu regeln.

Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 3 Dauer und Inhalt der Förderung

1. Die Dauer der Förderung beträgt bis zu einem Jahr. Sie endet in der Regel zu Beginn des folgenden Ausbildungsjahres, um einen möglichst nahtlosen Übergang von der Förderphase in die Ausbildung sicherzustellen.
2. Die Probezeit beträgt einen Monat.
3. Für eine Kündigung des Fördervertrages gilt § 22 BBiG mit folgender Ergänzung entsprechend: Eine Kündigung des Vertrages ist mit vierwöchiger Kündigungsfrist durch den Betrieb möglich, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung erklärt. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht ersetzt werden.
Nach Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis gilt die gesetzliche Mindest-Probezeit von einem Monat (§ 20 BBiG) für das dann bestehende Ausbildungsverhältnis.

4. Die Förderung umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits- und Sozialverhaltens. Der Einsatz der Teilnehmer zu produktiven Arbeiten im Betrieb erfolgt in diesem Rahmen.
5. Für die Teilnehmer ist ein geeigneter Betreuer während der Fördermaßnahme zu benennen.

§ 4

Rechte und Pflichten der Teilnehmer

Die Teilnehmer gelten nicht als Beschäftigte oder Auszubildende im Sinne der tariflichen Vorschriften. Für sie sind aber die für die Auszubildenden geltenden Bestimmungen des (Einheitlichen) Manteltarifvertrages und des (Einheitlichen) Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens in der jeweils gültigen Fassung entsprechend anzuwenden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Die Teilnehmer verpflichten sich zur Teilnahme an den Fördermaßnahmen und zur Arbeit im Betrieb im Umfang der tariflichen Arbeits- / Ausbildungszeit (in gleichzeitiger Erfüllung ihrer bestehenden Berufsschulpflicht).

Sofern und soweit im Fördervertrag vereinbart, nimmt der Teilnehmer auch darüber hinaus an besonderen individuellen Fördermaßnahmen (insbesondere im Zusammenhang mit einer sozialpädagogischen Betreuung) innerhalb seiner Freizeit teil.

§ 5

Vergütung

Während der Dauer der Förderung erhält der Teilnehmer eine monatliche Vergütung.

Sie beträgt

in den ersten drei Monaten der Fördermaßnahme	75 %
in den darauf folgenden drei Monaten der Fördermaßnahme	80 %
in den darauf folgenden drei Monaten der Fördermaßnahme	85 %
danach bis zum Ende der Fördermaßnahme	90 %

der monatlichen Ausbildungsvergütung im 1. Ausbildungsjahr entsprechend dem ERA-Entgeltabkommen in der jeweils gültigen Fassung.

§ 6

Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis

1. Der Betrieb ist verpflichtet, den Teilnehmer nach erfolgreichem Durchlaufen der Fördermaßnahme in eine - der von ihm angebotenen - Berufsausbildungen (in einen anerkannten Ausbildungsberuf) zu übernehmen, sofern dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Eine entsprechende Mitteilung geht dem Teilnehmer spätestens zwei Wochen vor dem Ende der Fördermaßnahme zu. Der Betriebsrat ist über eine Nichtübernahme unter Angabe der Gründe rechtzeitig zu unterrichten.

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Verpflichtung nach Abs. 1 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Ausbildungsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb sich im Nachhinein als nicht möglich herausstellt.

Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag des Betriebs die in § 2 Nr. 6 Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung genannte tarifliche Einigungsstelle.

2. Die Förderphase ist erfolgreich durchlaufen, wenn sowohl die Fachkenntnisse als auch das gezeigte Arbeits- und Sozialverhalten die Beurteilung des Geförderten als ausbildungsreif rechtfertigen und eine günstige Prognose hinsichtlich der Bewältigung der angestrebten Ausbildung zulassen.

Die Entscheidung darüber, ob die Förderphase erfolgreich durchlaufen wurde, ist von Betrieb und Betriebsrat gemeinsam zu treffen.

Der als Anlage beigefügte Kriterienkatalog dient als Hilfestellung bei der Beurteilung.

Im Konfliktfall sind die örtlichen Organisationsvertreter der Tarifvertragsparteien hinzuziehen. Gelingt auch dann keine Einigung, entscheidet das Los darüber, welcher dieser Organisationsvertreter ein Doppelstimmrecht bei einer Abstimmung zwischen den vier beteiligten Parteien erhält.

3. Die Übernahmeverpflichtung kann auch durch einen anderen Arbeitgeber, z.B. konzernintern, erfüllt werden, sofern diese Möglichkeit im Fördervertrag vorgesehen ist.

§ 7

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 2008 in Kraft und kann mit dreimonatiger Frist jeweils zum Halbjahresende, erstmals zum 31. Dezember 2010, gekündigt werden. Ist der Tarifvertrag rechtswirksam gekündigt, können ab diesem Zeitpunkt keine neuen Förderverträge abgeschlossen werden.

Düsseldorf, den 13. Februar 2008

METALL NRW
Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Maier-Hunke

Dr. Mallmann

Weiss

IG Metall
Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen

Burkhard

Sadowsky

Anlage

Die nachfolgenden Kriterien für die Beurteilung der Fachkenntnisse sowie des Arbeits- und Sozialverhaltens sind je nach angestrebtem Ausbildungsberuf auszuwählen und zu gewichten:

Fachliche Kompetenzen

mathematische Grundkenntnisse
technisches Verständnis
grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache
naturwissenschaftliche Kenntnisse
EDV-Kenntnisse
räumliches Vorstellungsvermögen
Augenmaß

Arbeits- und Sozialverhalten

Pünktlichkeit
Zuverlässigkeit, Sorgfalt
Ausdauer, Durchhaltevermögen und Geduld
Arbeitsgenauigkeit
Leistungsbereitschaft
Lernbereitschaft
Teamfähigkeit
Verantwortungsbewusstsein/ -bereitschaft
Selbständigkeit
Konfliktverhalten