

Manteltarifvertrag für die Auszubildenden

Zwischen der

Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP),

- nachfolgend CGZP -

und dem

Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP),

- nachfolgend AMP genannt -

wird auf der Grundlage der z. Z. bestehenden gesetzlichen Regelungen folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1.1. Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

1.2. Fachlicher Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen, Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen.

1.3. Persönlicher Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt persönlich für alle kaufmännisch, technisch und gewerblich Auszubildenden. Auszubildender ist, wer auf Grund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.

1.4. Organisatorischer Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt auf Arbeitgeberseite für ordentliche Mitglieder der Tarifvertrag schließenden Partei, die Vollmacht zum Tarifabschluss erteilt haben. Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen.

§ 2 Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

2.1 Berufsausbildungsvertrag

Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über:

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- e) Dauer der Probezeit,
- f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
- g) Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann
- i) ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

2.2 Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

2.3 Beendigung

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle einer Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe. Im Übrigen gilt § 21 Abs. 2 und 3 BBiG. Für die Kündigung während und nach Ablauf der Probezeit gilt § 22 BBiG.

2.4 Rechtsanwendung

Soweit dieser Tarifvertrag keine eigenen Regelungen enthält, finden auf das Berufsausbildungsverhältnis die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und ergänzend die nachstehend aufgeführten Regelungen des zwischen AMP und CGZP geschlossenen Manteltarifvertrages (Ziffern 6, 7.1, 7.2, 8, 9.2, 9.4, 19) sowie der Entgelttarifverträge West bzw. Ost in ihrer jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes haben gegenüber etwa entgegenstehenden arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen Vorrang.

§ 3 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- 3.1 Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten betriebsüblichen Vorschriften über die Arbeitszeit.
- 3.2 Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§ 4 Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.

§ 5 Ausbildungsvergütung

- 5.1 Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung, deren Höhe in Ziffer 2. d) der Entgelttarifverträge West bzw. Ost geregelt wird. Die Ausbildungsvergütung ist jeweils am letzten Tage eines Monats zu zahlen. § 17 Abs. 2 und 3 des Berufsbildungsgesetzes ist anwendbar. Für den Fall der Mehrarbeit gem. § 17 Abs. 3 BBiG beträgt die Mehrarbeitsvergütung je Mehrarbeitsstunde 1/100stel der monatlichen Vergütung.
- 5.2 Wird ein erfolgreicher Fachschulbesuch oder eine Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Vergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- 5.3 Wird die nach dem Berufsausbildungsvertrag festgelegte Ausbildungszeit aus Gründen, die in der Person des Auszubildenden liegen, verlängert, so ist während des Zeitraums der Verlängerung die Vergütung des letzten Ausbildungsjahres zu zahlen.

§ 6 Fortzahlung der Vergütung

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsvertrages hinaus. Im Übrigen gelten § 19 des Berufsbildungsgesetzes und Ziffer 6 des Manteltarifvertrages.

Sind die Voraussetzungen für die Fortzahlung der Vergütung nicht gegeben, so kann für jede ausgefallene Arbeitsstunde ein Abzug von 1/100stel der monatlichen Ausbildungsvergütung erfolgen.

§ 7 Erholungsurlaub

- 7.1 Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre. Die Urlaubsdauer richtet sich innerhalb der ersten 6 Monate nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Danach beträgt sie bis zum Ende der Ausbildung 25 Arbeitstage, sofern § 19 JArbSchG dem nicht entgegensteht. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr. Der Auszubildende hat im Eintritts- und Austrittsjahr auf so viele Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als er volle Monate beim Ausbildenden betriebszugehörig war.
- 7.2 Der Erholungsurlaub soll grundsätzlich zusammenhängend während der Berufsschulferien genommen werden.
- 7.3 Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 8 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- 8.1 Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Auszubildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Auszubildenden zu treten beabsichtigt.
- 8.2 Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierzu ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 9 Zeugnis

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 10 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Vertrag tritt am 01.01.2007 für alle Mitglieder in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 31.12.2009, gekündigt werden. Im gegenseitigen Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Tarifvertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, berührt dies die übrigen Bestimmungen nicht; für diesen Fall verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zu entsprechenden Neuverhandlungen der unwirksamen Bestimmungen.

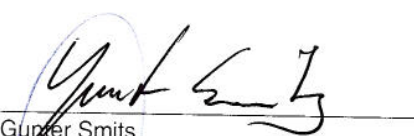
§ 11 Ausbildungsförderung

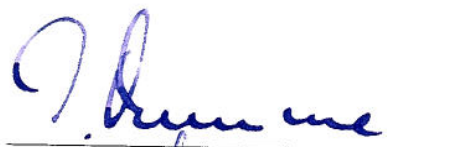
Die qualifizierte Ausbildung junger Menschen ist eine Investition in die Zukunft, die angesichts der noch immer differenzierten wirtschaftlichen Lage weiterer Unterstützung bedarf. Um einer möglichst großen Zahl von Schulabgängern eine betriebliche Ausbildung in Unternehmen der Zeitarbeitsbranche zu ermöglichen, beabsichtigen die Tarifvertragsparteien den Abschluss eines zusätzlichen Tarifvertrages, der die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen weiter stärken und zusätzliche Ausbildungsplätze initiieren soll. Die Tarifvertragsparteien werden hierzu zu gegebener Zeit in Gespräche eintreten.

Berlin, den 29.12.2006


**Tarifgemeinschaft Christlicher
Gewerkschaften Zeitarbeit
und PSA (CGZP)**

**Arbeitgeberverband Mittelständischer
Personaldienstleister e.V. (AMP)**


Gunter Smits


Peter Mumme


Detelf Lutz


Roland Brohm


Jörg Hebsacker