

Zwischen dem

Landesinnungsverband des baden-württembergischen Karosserie-  
und Fahrzeugbauer-Handwerks

und der

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Stuttgart

wird folgender

### **Manteltarifvertrag**

für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende  
im Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerk in Baden-Württemberg

abgeschlossen:

### **§ 1 Geltungsbereich**

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 **räumlich:**  
für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**  
für alle Betriebe, die selbst oder deren Inhaber dem Landesinnungsverband  
des baden-württembergischen Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerks an-  
geschlossen sind;

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für alle gewerblichen Arbeiter/Arbeiterinnen, einschließlich der Nichtmetallarbei-  
ter, die Mitglied der IG Metall sind;

1.1.3.2 für alle kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister, die Mitglied  
der IG Metall sind.

Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die eine der  
in den §§ 2 und 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes in der jeweils gülti-  
gen Fassung angeführten Beschäftigungen gegen Entgelt ausüben.

Nicht als Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmit-  
glieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Perso-  
nengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren  
Stellvertreter sowie die Betriebsleiter, soweit sie selbständig zu Einstellungen  
und Entlassungen berechtigt sind, und alle Prokuristen.

1.1.3.3 Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen nach § 1 Buchstaben a - c des "Heimarbeitergesetzes" vom 14. März 1951, BGBL I, Seite 191, Gleichgestellten, die Mitglied der IG Metall sind, gelten

- § 14 Krankheit
- § 15 Arbeitsunfall
- § 16 Todesfall
- § 24 Arbeitnehmervertretung
- § 27 Bekanntgabe des Tarifvertrages
- § 28 Schiedsstelle

oder solche Bestimmungen, bei denen dies aus dem Tarifvertrag jeweils ersichtlich ist.

1.1.3.4 Für alle gewerblich, kaufmännisch und technisch Auszubildenden (Lehrlinge und Anlernlinge), die Mitglied der IG Metall sind.

Auszubildender (Lehrling/Anlernling) ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Lehrberuf/Anlernberuf) aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages (Lehrvertrages/Anlernvertrages) ausgebildet wird.

Für diese Auszubildenden gelten aus diesem Tarifvertrag folgende Paragraphen (einschließlich der entsprechenden Kündigungsfristen):

- § 7 Tarifliche Arbeitszeit
- § 8 Abweichende Arbeitszeit
- § 9 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 10 Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- § 20 Auslösung
- § 24 Arbeitnehmervertretung
- § 27 Bekanntgabe des Tarifvertrages

und solche Bestimmungen, bei denen dies aus dem Tarifvertrag jeweils ersichtlich ist. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Tarifverträge für Auszubildende.

1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Ergänzende Bestimmungen können durch Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden. Derartige Bestimmungen können - auch in Einzelteilen - nicht zuungunsten des Beschäftigten vom Tarifvertrag abweichen.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

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

## **§ 2 Einstellungs- oder Anstellungsvertrag**

- 2.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich zu vereinbaren. Er ist grundsätzlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen. Dies gilt für Neueinstellung und beim Wechsel vom Arbeiter- in das Angestelltenverhältnis.

Aus dem Arbeitsvertrag müssen die Tarifgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Lohnes bzw. Monatsgehalts (brutto) einschließlich etwaiger Leistungszulagen und sonstiger Zulagen, die Tätigkeit und der Betriebsort, Normal- oder Schichtarbeit sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

- 2.2 Wird vom Arbeitgeber ausdrücklich persönliche Vorstellung vor der Einstellung gewünscht, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.

- 2.3 Schwerbehinderte im Sinne von § 1 "Schwerbehindertengesetz" haben unaufgefordert, andere unter besonderem gesetzlichen Schutz stehende Arbeitnehmer haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaft unaufgefordert bekanntzugeben.

- 2.4 Zeugnisse und andere den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Bewerber innerhalb von zwei Wochen nach der Einstellung zurückzugeben.

Ist die Einstellung nicht zustande gekommen, sind die Bewerbungsunterlagen dem Bewerber mit dem abschlägigen Bescheid zurückzusenden.

### **§ 3 Probezeit**

- 3.1 Eine Probezeit gilt nur dann als vereinbart, wenn eine schriftliche Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrages vorliegt. Die Probezeit darf beim Arbeiter einen Monat, beim Angestellten drei Monate nicht überschreiten.

In wenigen begründeten Einzelfällen kann für Angestellte mit besonderen Aufgaben eine höchstens sechsmonatige Probezeit mit Zustimmung des Betriebsrats vereinbart werden.

Das Probearbeitsverhältnis kann bis zum letzten Tag der Probezeit beiderseits bei Angestellten mit Monatsfrist zum Monatsende, bei Arbeitern mit Wochenfrist zum Wochenschluß gekündigt werden.

### **§ 4 Kündigung**

- 4.1 Die Kündigung muß schriftlich erfolgen.
- 4.2 Die Kündigungsfrist beginnt frühestens mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme zu laufen. Eine hiervon abweichende Regelung muß schriftlich vereinbart sein.
- 4.3 Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch

auf Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Bei der Aushändigung eines endgültigen Zeugnisses ist das Zwischenzeugnis zurückzugeben.

- 4.4 Beim Wechsel maßgebender Vorgesetzter oder bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe ist auf Verlangen des Beschäftigten eine Erklärung über seine Tätigkeit, Führung und Leistung zu den Personalakten zu nehmen. Dem Beschäftigten ist auf Verlangen eine Abschrift auszuhändigen.
- 4.5 Hiervon unberührt bleibt der Anspruch des Beschäftigten auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses, auch bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis.
- 4.6 Nach der Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist dem Beschäftigten auf Wunsch unter Fortzahlung der Vergütung angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Stellung zu gewähren.

Der Beschäftigte hat den Arbeitsausfall auf Verlangen glaubhaft zu machen.

## § 5 Kündigungsfristen

- 5.1 Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt bei Arbeitern zwei Wochen zum Schluß einer Kalenderwoche, bei Angestellten sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.
- 5.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber dem Beschäftigten beträgt
- 5.2.1 **für Arbeiter:**  
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
- |               |  |
|---------------|--|
| von 5 Jahren  | 1 Monat,   |
| von 10 Jahren | 2 Monate zum Monatsende,                         |
| von 20 Jahren | 3 Monate zum Schluß eines Kalendervierteljahres; |
- 5.2.2 **für Angestellte:**  
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
- |               |          |
|---------------|----------|
| von 5 Jahren  | 3 Monate |
| von 8 Jahren  | 4 Monate |
| von 10 Jahren | 5 Monate |
| von 12 Jahren | 6 Monate |
- zum Schluß eines Kalendervierteljahres.
- Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden Beschäftigungsjahre, die vor dem 25. Lebensjahr liegen, nicht berücksichtigt.
- 5.2.3 Eine frühere Betriebszugehörigkeit wird angerechnet, wenn die Unterbrechung infolge Krankheit oder bei Wiedereinstellung nach Entlassung nicht länger als 18 Monate gedauert hat.
- 5.3 Für fristlose Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

## § 6 Alterssicherung

### 6.1 Tarifliche Verdienstsicherung

6.1 Beschäftigte mit einem Lebensalter von über 54 Jahren haben, wenn sie dem Betrieb wenigstens ein Jahr lang angehören, mindestens Anspruch auf den Verdienst, der sich aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 12 abgerechneten voll gezahlten Kalendermonate ergibt. Tariflohn- bzw. -gehaltserhöhungen erhöhen diesen Verdienst entsprechend.

6.1.1.1 Die tarifliche Verdienstsicherung bezieht sich nicht auf den Tariflohn/das Tarifgehalt, sondern auf den Effektivlohn/das Effektivgehalt.

6.1.1.2 Die tarifliche Verdienstsicherung für ältere Arbeiter/Angestellte wird wie folgt verwirklicht:

6.1.1.2.1 Der Alterssicherungsbetrag, der nach Ziffern 6.1.3 und 6.1.4 zu ermitteln ist, wird als Mindestverdienst garantiert.

6.1.1.2.2 Der laufende Verdienst innerhalb des nach Ziffer 6.1.9 zu regelnden Vergleichszeitraums wird mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen.

6.1.1.2.3 Ist der laufende Verdienst niedriger als der Alterssicherungsbetrag, so ist ein Ausgleich bis zur Höhe des Alterssicherungsbetrags zu bezahlen.

### 6.1.2 Beginn der Verdienstsicherung

Die Verdienstsicherung beginnt mit dem Ersten des Monats, in dem das 54. Lebensjahr vollendet wird. Ist am 54. Geburtstag die Voraussetzung der Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit von 1 Jahr nicht erfüllt, so beginnt die Verdienstsicherung am Ersten des Monats, in welchem diese Voraussetzung erfüllt ist.

### 6.1.3 Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrags

Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich wie folgt:

6.1.3.1 Beim Zeitlöhner:

6.1.3.1.1 aus dem Tariflohn der Stammlohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.1.2 aus der tariflichen Leistungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.1.3 aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.1.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen, sofern die in Ziffer 6.1.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Rechenformel: 6.1.3.1.1 + 6.1.3.1.2 + 6.1.3.1.3 + gegebenenfalls 6.1.3.1.4

6.1.3.2 Beim Akkordarbeiter mit akkordfähiger übertariflicher Zulage:

6.1.3.2.1 aus dem tariflichen Akkordrichtsatz der Stammlohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.2.2 aus der übertariflichen Zulage zum Akkordrichtsatz zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.2.3 aus dem in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erreichten durchschnittlichen Zeitgrad, bezogen auf 6.1.3.2.1 und 6.1.3.2.2

6.1.3.2.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen, sofern die in Ziffer 6.1.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

**Rechenformel:**  $[(6.1.3.2.1 + 6.1.3.2.2) \times 6.1.3.2.3] +$  gegebenenfalls 6.1.3.2.4

6.1.3.3 Beim Akkordarbeiter mit nicht akkordfähiger übertariflicher Zulage:

6.1.3.3.1 aus dem tariflichen Akkordrichtsatz der Stammlohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.3.2 aus dem in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erreichten durchschnittlichen Zeitgrad, bezogen auf 6.1.3.3.1

6.1.3.3.3 aus der übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.3.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen, sofern die in Ziffer 6.1.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

**Rechenformel:**  $(6.1.3.3.1 \times 6.1.3.3.2) + 6.1.3.3.3 +$  gegebenenfalls 6.1.3.3.4

6.1.3.4 Beim Akkordarbeiter mit akkordfähiger übertariflicher Zulage und einer zusätzlichen nicht akkordfähigen übertariflichen Zulage:

6.1.3.4.1 aus dem tariflichen Akkordrichtsatz der Stammlohngruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.4.2 aus der akkordfähigen übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.4.3 aus dem in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erreichten durchschnittlichen Zeitgrad, bezogen auf 6.1.3.4.1 und 6.1.3.4.2

6.1.3.4.4 aus der nicht akkordfähigen übertariflichen Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.4.5 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für

Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen, sofern die in Ziffer 6.1.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

**Rechenformel:**  $[(6.1.3.4.1 + 6.1.3.4.2) \times 6.1.3.4.3] + 6.1.3.4.4 +$  gegebenenfalls 6 . 1. 3 . 4 . 5

6.1.3.5 Beim Prämienlöhner gilt für Zusammensetzung und Errechnung des Alterssicherungsbetrags das für den Akkordarbeiter Gesagte (6.1.3.2 bis 6.1.3.4) analog.

6.1.3.6 Beim Angestellten:

6.1.3.6.1 Das Tarifgehalt nach Tarifgruppe zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.6.2 die tarifliche Leistungszulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.6.3 die übertarifliche Zulage zu Beginn der Verdienstsicherung

6.1.3.6.4 aus den in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Gießereiarbeit sowie eventuell bei Entsendung auf Montage gezahlten übertariflichen Zuschlägen und Zulagen, sofern die in Ziffer 6.1.4 genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

**Rechenformel:** 6.1.3.6.1 + 6.1.3.6.2 + 6.1.3.6.3 + gegebenenfalls 6.1.3.6.4

6.1.3.7 Bei Reisenden, die eine Provision erhalten, ist diese in den Alterssicherungsbetrag mit einzubeziehen, und zwar in der Höhe der monatlichen Durchschnittsprovision, errechnet aus der Provision der letzten 36 Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung.

#### 6.1.4 **Einbeziehung von Zuschlägen und Zulagen in den Alterssicherungsbetrag**

6.1.4.1 Die in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Verdienstsicherung erzielten (tariflichen und/oder übertariflichen) durchschnittlichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Spät-, Nacht- (Schicht-), Montagearbeit sowie Erschwerniszulagen sind nur unter folgenden Voraussetzungen in den Alterssicherungsbetrag gemäß Ziffer 6.1.3 einzubeziehen:

6.1.4.1.1 Die den genannten Zuschlägen und Zulagen zugrunde liegenden Arbeiten müssen zu den regelmäßigen Arbeitsaufgaben des Beschäftigten gehören (z. B. Pförtner, Feuerwehrleute).

6.1.4.1.2 Bei Spät-, Nacht- und Montagearbeit muß der Beschäftigte außerdem während eines unmittelbar vor Beginn der Verdienstsicherung liegenden Zeitraums von 8 Jahren mehr als 4 Jahre in einem Betrieb der Metallindustrie diese Arbeit geleistet haben. Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn teils Arbeit in der einen und teils Arbeit einer anderen der vorstehend genannten Art geleistet wurde. In jedem Fall muß der Beschäftigte mindestens 1 Jahr eine der genannten Arbeiten regelmäßig in dem Betrieb, gegen den der Anspruch auf Verdienstsicherung entsteht, geleistet haben.

6.1.4.1.3 Die Voraussetzung für die Einbeziehung der Zuschläge und Zulagen in den

Alterssicherungsbetrag können auch noch nach Beginn der Verdienstsicherung (siehe Ziffer 6.1.2) erfüllt werden. Die Zuschläge und Zulagen sind dann erst ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Berechnungszeitraum für den durchschnittlich zu zahlenden Zuschlag bzw. die durchschnittliche Zulage sind in diesem Falle die letzten 12 Kalendermonate vor Erfüllung dieser Voraussetzungen.

6.1.4.2 Der durchschnittliche Zuschlag und/oder ggf. die durchschnittliche Zulage (gemäß Ziffer 6.1.3.1.4, 6.1.3.2.4, 6.1.3.3.4, 6.1.3.4.5, 6.1.3.6.4) errechnet sich aus dem Gesamtbetrag der in Frage kommenden Zuschläge und Zulagen während der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Verdienstsicherung dividiert durch die Zahl der in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Alterssicherung tatsächlich gearbeiteten Stunden.

Beim Angestellten ist der sich aus der vorstehenden Berechnung ergebende Betrag mit dem Faktor gemäß § 11.8 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu multiplizieren.

6.1.5 Nicht in den Alterssicherungsbetrag einzubeziehen sind:

Zuschläge für Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen, Gratifikationen, zusätzliche Urlaubsvergütung und andere einmalige Zuwendungen.

#### 6.1.6 **Alterssicherungsbetrag**

Durch die Berechnung gemäß Ziffer 6.1.3 und 6.1.4.2 ergibt sich der Alterssicherungsbetrag

6.1.6.1 **beim Arbeiter**  
als durchschnittlicher Stundenverdienst

6.1.6.2 **beim Angestellten**  
als durchschnittlicher Monatsverdienst.

6.1.6.2.1 Beim Angestellten, dessen Alterssicherungsbetrag auf der Basis der regelmäßigen tariflichen Wochenarbeitszeit errechnet ist und der nach Eintritt der Verdienstsicherung Teilzeitarbeit leistet, ist der monatliche Alterssicherungsbetrag aus dem Verhältnis der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu der tariflichen Wochenarbeitszeit umzurechnen.

6.1.6.2.2 Bei Kurzarbeit ist der Alterssicherungsbetrag entsprechend der dann tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu ermitteln.

#### 6.1.7 **Festschreibung des Alterssicherungsbetrags**

Der sich aus der Berechnung nach Ziffern 6.1.3 und 6.1.4.2 ergebende Alterssicherungsbetrag ist mit den dort genannten Lohnbestandteilen aufgegliedert festzuschreiben.

Die Mindestverdienstgarantie (Ziffer 6.1.1.2.1) bezieht sich auch auf diese Lohnbestandteile (einschließlich durchschnittlichen Zeitgrad).



### 6.1.8 **Unterrichtung des Beschäftigten und des Betriebsrats**

Der anspruchsberechtigte Beschäftigte und der Betriebsrat sind unverzüglich über die Höhe und die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrags schriftlich zu unterrichten. Dies gilt auch bei einer späteren Änderung des Alterssicherungsbetrags (vgl. Ziffer 6.1.10).

### 6.1.9 **Durchführung der Verdienstsicherung**

Der Verdienstaustgleich gemäß Ziffer 6.1.1.2 ist monatlich (Vergleichsmonat) vorzunehmen. Dabei wird der Durchschnittsverdienst (Stundenverdienst beim Arbeiter/Monatsverdienst beim Angestellten) aus einem Vergleichszeitraum mit dem festgeschriebenen Alterssicherungsbetrag verglichen. In den Durchschnittsverdienst des Vergleichszeitraums können nur die Lohnbestandteile, insbesondere nur die Zuschläge bzw. Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind. Für Teilzeitbeschäftigte gemäß Ziffer 6.1.6.2.1 gilt dies entsprechend.

Der Vergleichszeitraum ist mit dem Betriebsrat festzulegen. Er darf einschließlich des Vergleichsmonats 3 Monate nicht übersteigen. Abweichend hiervon kann bei Reisenden, die eine Provision erhalten, der Vergleichszeitraum mit Zustimmung des Betriebsrats bis auf 12 Monate ausgedehnt werden.

Wird mit Zustimmung des Betriebsrats ein längerer als einmonatiger Vergleichszeitraum festgelegt, so ist sicherzustellen, daß im jeweiligen Vergleichsmonat eine Aufzahlung in der Höhe erfolgt, daß im Vergleichszeitraum jeweils im Durchschnitt der Alterssicherungsbetrag erreicht wird.

Ausgleichszahlungen zum Zwecke der Verdienstsicherung sind in den laufenden Verdienst des Vergleichszeitraums einzubeziehen.

### 6.1.10 **Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags**

Tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes/Gehaltes nach Beginn der Verdienstsicherung erhöhen den Alterssicherungsbetrag. Tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes/Gehaltes sind die Erhöhung des Tariflohnes/ Tarifgehaltes durch tarifliche Lohn-/Gehaltsabkommen, eine tarifliche Anhebung von Zuschlägen und Zulagen sowie eine Anhebung der Stammlohngruppe/Tarifgruppe durch Änderung der tariflichen Lohngruppen/Tarifgruppenregelung. Das gleiche gilt für die Anhebung der Stammlohngruppe/Tarifgruppe durch die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, sofern der Entlohnungsgrundsatz beibehalten wird.

Andere tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes/Gehaltes erhöhen den Alterssicherungsbetrag dann, wenn dies im jeweiligen Tarifvertrag ausdrücklich vereinbart ist.

Zur Fortschreibung des Alterssicherungsbetrags ist dessen Berechnung, ausgehend von der Festschreibung (vgl. Ziffer 6.1.7), je nach Art der tarifbedingten Erhöhungen gemäß Ziffern 6.1.3 und 6.1.4.2 auf der erhöhten tariflichen Grundlage neu vorzunehmen.

Leistungsbedingte Änderungen der tariflichen Leistungszulage, des Zeitgrades und der Prämie erhöhen den Alterssicherungsbetrag nicht.

Bei allgemeinen betrieblichen Lohn-/Gehaltserhöhungen (für den ganzen Betrieb, bestimmte Betriebsabteilungen oder Beschäftigtengruppen) werden Beschäftigte mit Anspruch auf Verdienstsicherung - soweit sie dem betroffenen Personenkreis angehören - gleichbehandelt. Solche Lohn-/Gehaltserhöhungen steigern den Alterssicherungsbetrag nicht.

#### 6.1.11 **Übertarifliche Lohn- und Gehaltsbestandteile**

Werden im Betrieb tarifliche Lohn-/Gehaltserhöhungen voll oder teilweise auf den Effektivlohn/das Effektivgehalt gegeben, so erhöht sich dadurch der Alterssicherungsbetrag. Werden übertarifliche Lohn-/Gehaltsbestandteile zulässigerweise auf tarifbedingte Erhöhungen des Lohnes/Gehaltes angerechnet, so kann eine solche Anrechnung bei den Beschäftigten mit Anspruch auf Verdienstsicherung nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Eine solche Anrechnung wirkt sich auch auf den Alterssicherungsbetrag aus.

#### 6.1.12 **Übergangsregelung**

Für alle Arbeiter und Angestellten, die die Voraussetzungen der Verdienstsicherung (Vollendung des 54. Lebensjahres, mindestens 1jährige Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit) schon vor Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrags erfüllt haben, wird als Bezugszeitraum für die Berechnung des durchschnittlichen Zeitgrads bzw. ggf. des durchschnittlichen Zuschlags (der durchschnittlichen Zulage) einheitlich das Jahr 1977 festgelegt.

#### 6.2 **Tariflicher Kündigungsschutz**

Beschäftigten, die das 53. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehören, kann nur aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden.

**Hinweis:** § 626 BGB hat folgenden Wortlaut:

- I. Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- II. Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

### **§ 7**

#### **Tarifliche Arbeitszeit**

7.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt:

täglich

- ab 01.02.1991 7,4 Stunden (444 Minuten)

- ab 01.02.1998 7,3 Stunden (438 Minuten)
- ab 01.02.1999 7,2 Stunden (432 Minuten)

wöchentlich von Montag bis Freitag  
- ab 01.02.1991 37 Stunden  
- ab 01.02.1998 36,5 Stunden  
- ab 01.02.1999 36 Stunden.

7.1.2 Die nachfolgenden Regelungen gelten ab dem 01.02.1998. Diese Regelungen können auch früher zur Anwendung kommen. Voraussetzung hierfür ist, daß die 36,5-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich gleichzeitig eingeführt wird.

Bis zum 01.02.1998 gelten ansonsten die bisherigen Bestimmungen des § 7 im Manteltarifvertrag des Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerks in Baden-Württemberg vom 22. Juni 1989 bzw. vom 12. Juni 1996.

7.2.1.1 Arbeitgeber können mit allen Beschäftigten eines Betriebes, einer Betriebsabteilung, einer Gruppe oder mit einzelnen Beschäftigten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit  
- ab 01.02.1998 zwischen 36,5 und 43 Stunden  
- ab 01.02.1999 zwischen 36 und 43 Stunden vereinbaren.

In Betrieben mit Betriebsrat ist hierzu eine Betriebsvereinbarung erforderlich.

7.2.1.2 Dabei sind die betrieblichen Notwendigkeiten und die Wünsche der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

7.2.1.3 Etwaige individuelle Ausgleichszeiträume betragen 12 Monate. Der erforderliche Zeitausgleich ist mit Freistellung herbeizuführen.

Innerhalb dieser 12 Monate muß eine durchschnittliche Arbeitszeit  
- ab 01.02.1998 von 36,5 Stunden/Woche  
- ab 01.02.1999 von 36 Stunden/Woche erreicht werden.

Mit Zustimmung des Betriebsrats ist eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums um 3 Monate möglich.

7.2.1.4 Dem Betriebsrat ist auf Verlangen vom Arbeitgeber der aktuelle Stand der durchschnittlichen Arbeitszeit maximal einmal im Monat vorzulegen.

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen - in der Regel einmal im Kalenderjahr - darüber, wie die durchschnittliche Arbeitszeit von 36,5 bzw. 36 Stunden/Woche im Durchschnitt erreicht werden kann und ob zusätzlich auch personalpolitische Maßnahmen notwendig sind, um auf die jeweils durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit zu kommen.

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem einzelnen Beschäftigten und dem Betriebsrat verpflichtet, den Nachweis über die Einhaltung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.

- 7.3 In einer Betriebsvereinbarung sind die erforderlichen Einzelheiten festzulegen.
- 7.4 Bis zur Einigung über die Form der Arbeitszeitregelung gilt § 7.1.
- 7.5 Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine für den Jugendlichen günstigere Arbeitszeit vereinbart ist.
- 7.6 An Werktagen, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr.
- Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird bis zum Schichtende mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt. Dies gilt auch für die Beschäftigten, deren Arbeitszeit erst nach 12.00 Uhr beginnen würde.
- Wird aus dringenden betrieblichen Gründen mit Zustimmung des Betriebsrats über 12.00 Uhr hinaus gearbeitet, so gilt die Zeit ab 12.00 Uhr hinsichtlich der Bezahlung als Feiertagsarbeit im Sinne von § 10.5.3.
- 7.7.1 Im Einschichtbetrieb endet die tarifliche Arbeitszeit am Freitag.
- Soll der Samstag im übrigen für einzelne Beschäftigte oder bestimmte Beschäftigungsgruppen in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden, so bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats, die nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann.
- Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung ist den Tarifparteien zur Kenntnis zu geben.
- 7.7.2 Im Zweischichtbetrieb darf die tarifliche Arbeitszeit in zwei Wochen und im Dreischichtbetrieb in drei Wochen im Durchschnitt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten.
- 7.7.3 Im Dreischichtbetrieb sind den Beschäftigten in jeder Schicht ohne Abzug von Lohn oder Gehalt mindestens 30 Minuten zur Einnahme der Mahlzeiten zu gewähren.
- Dies gilt für den Dreischichtbetrieb, und zwar unabhängig davon, ob es sich um einen kontinuierlichen oder nichtkontinuierlichen Dreischichtbetrieb handelt.

## § 8

### Abweichende Arbeitszeit

- 8.1 **Mehrarbeit**
- 8.1.1 Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu zwei Mehrarbeitsstunden über die jeweils geltende tarifliche regelmäßige vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinaus, jedoch höchstens bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche vereinbart werden.
- Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 8 Wochen getroffen werden.

Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

8.1.2 Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und nach Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes aus dringenden Gründen des Gemeinwohls (§ 8 Absatz 2 AZO) oder in außergewöhnlichen Notfällen (§ 14 AZO) verlangt werden.

In dieser Regelung ist die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung nach § 6 AZO mit eingeschlossen.

8.1.3 Freizeitgewährung bei geleisteter Mehrarbeit

Bei Vereinbarung von Mehrarbeit ist die geleistete Mehrarbeit grundsätzlich mit bezahlter Freistellung von der Arbeit abzugelten.

8.1.3.1 Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat jeweils innerhalb von 2 Lohnperioden zu erfolgen, die Lohnperiode, in der die Mehrarbeit anfiel, jeweils mit eingeschlossen.

8.1.3.2 Für eine Stunde Mehrarbeit gibt es eine Stunde bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit. Der Anspruch auf Bezahlung der Zuschläge gemäß § 10 MTV bleibt bestehen.

8.1.3.3 Abweichend vom letzten Satz von § 8.1.3.2 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, daß Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des Beschäftigten ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können.

Ein Mehrarbeitszuschlag für eine Stunde von 25 % ergibt eine bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit von 15 Minuten. Die Freistellung bei anderer Stundenzahl und anderer Zuschlagshöhe ist entsprechend zu errechnen.

8.1.3.4 Ist der Beschäftigte daran gehindert, innerhalb des in § 8.1.3.1 genannten Zeitraums die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z.B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen.

8.2 **Andere Verteilung der Arbeitszeit**

8.2.1 Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlaß an einem einzelnen Werktag ausfallende Arbeitszeit kann nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von 3 zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen vor- oder nachgearbeitet werden.

8.2.2 Wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an einem oder mehreren Werktagen ausfällt, um den Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren, kann diese ausfallende Arbeitszeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat an den Werktagen von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen vor- oder nachgearbeitet werden.

Wenn mehrere Feiertage, in deren Zusammenhang Arbeitstage ausfallen, innerhalb von aufeinanderfolgenden Kalenderwochen liegen, so stehen für die Vor- und/oder Nacharbeit trotz mehrerer Feiertage in verschiedenen Kalenderwochen nur insgesamt 5 zusammenhängende, die Ausfalltage einschließende

Wochen zur Verfügung.

Für diese Vor- oder Nacharbeit besteht kein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag.

Bei Krankheit des Beschäftigten während der Zeit der Vor- und/oder Nacharbeit nach den vorstehenden Bestimmungen hat der Arbeitgeber etwaige dadurch bei der Berechnung des Krankengeldes oder der entsprechenden Ausgleichszahlung (Übergangsgeld, Verletztengeld usw.) entstehende Nachteile auszugleichen.

8.2.3 Notwendige Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

8.2.4 Soweit in unvorhergesehenen Fällen Beschäftigte zu Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist eine unverzügliche nachträgliche Verständigung des Betriebsrates erforderlich.

## **§ 9**

### **Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

9.1 Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn Beschäftigte mehr als die tarifliche regelmäßige vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit arbeiten.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten Normalarbeitszeit geleistet wird.

9.2 Von Beschäftigten nicht verschuldete - bezahlte und nicht bezahlte - Ausfallstunden werden bei der Feststellung der wöchentlichen Arbeitszeit mitgezählt.

9.3 Bei der Feststellung, ob wöchentlich mehr als 10 Mehrarbeitsstunden nach § 10.1.2 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 10.1.3 und 10.1.4 oder 10.2 mit einem 50%igen Mehrarbeitszuschlag zu vergüten sind, nicht in Abzug gebracht werden.

9.4 Zuschlagspflichtige Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

9.5 Zuschlagspflichtige Spätarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 12.00 Uhr beginnt und nach 19.00 Uhr endet.

9.6 Zuschlagspflichtige Sonntags- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen geleistete Arbeit.

## **§ 10**

### **Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**

10.1 Mehrarbeit während der Tagesarbeitszeit von 6.00 Uhr bis 19.00 Uhr:

10.1.1	für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche	25 %
10.1.2	für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche	50 %
10.1.3	für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit geleistet wird	50 %
10.1.4	für Mehrarbeitsstunden an Samstagen nach 12.00 Uhr	50 %
10.2	Mehrarbeit während der Nachtarbeitszeit von 19.00 Uhr bis 6.00 Uhr	50 %
10.3	Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr wird ein Zuschlag von bezahlt.	20 %
	Ausgenommen sind alle Teilzeitbeschäftigten.	
10.4	Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr wird ein Zuschlag von bezahlt.	30 %
10.5	Arbeit an Sonntagen und lohnzahlungspflichtigen Feiertagen:	
10.5.1	Für Arbeit an Sonntagen sowie am 24. und 31.12., ab 12.00 Uhr, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen	50 %
10.5.2	für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Ostersonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage	100 %
10.5.3	für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen, sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen	150 %

Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach dem Bundesgesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen besteht nur, soweit tatsächlich Arbeitszeit ausfällt.

- 10.6 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar der höhere zu bezahlen, jedoch wird bei Nachtarbeit an Sonn- und Feiertagen außer dem Sonn- und Feiertagszuschlag auch der Nachzuschlag nach Ziffer 4 bezahlt.
- 10.7.1 Die Zuschläge werden bei den Zeitlohnarbeitern aus dem tatsächlichen Stundenverdienst errechnet; bei den Akkordlohnarbeitern und Prämienarbeitern wird der Zuschlag aus dem Durchschnittsverdienst errechnet, der sich in der Lohnperiode ergibt, in welcher die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wurde.
- 10.7.2 Bei Angestellten errechnet sich der Zuschlag aus der für eine Arbeitsstunde

festgelegten Grundvergütung.

## **§ 11 Lohn- und Gehaltszahlung**

11.1 Der Abrechnungszeitraum für den Monatslohn und für das Gehalt ist der Kalendermonat.

11.2 Die Arbeiter erhalten einen Monatslohn, der sich aus festen und variablen Teilen zusammensetzt.

11.2.1 Die festen Teile sind:

- Monatsgrundlohn entsprechend dem Lohnabkommen
- Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.

11.2.2 Variable Teile des Monatslohns können sein:

- leistungsabhängige Teile
- zeitabhängige Teile
- alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge.

11.3 Berechnung des Stunden- oder Tagesgehaltes vom Monatslohn/Gehalt.

11.3.1 Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Lohnes/Gehaltes für einzelne Arbeitstage oder Arbeitsstunden erforderlich, so ist das tatsächliche Monatsentgelt durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt. Das Ergebnis daraus ist das Entgelt pro Stunde.

Diese Berechnung gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Monats.

Die Berechnung des Faktors 4,35 ergibt sich in § 11.8 Manteltarifvertrag Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerk Baden-Württemberg.

Der sich daraus ergebende Tages- oder Stundensatz ist mit der Zahl der Arbeitstage oder Arbeitsstunden, für die kein Vergütungsanspruch besteht, zu multiplizieren und vom Monatsentgelt abzuziehen.

Dies gilt entsprechend bei Ein- und Austritt während des Monats.

11.3.2 Die Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde berechnet sich:

- beim Zeitlohn aus den festen Bestandteilen des Monatslohns (brutto),
- beim Leistungslohn aus den festen sowie den leistungsabhängigen variablen Bestandteilen des Monatslohns (brutto) im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate; zwischenzeitlich wirksam gewordene tarifliche Entgelterhöhungen erhöhen die Berechnungsgrundlage entsprechend,



- bei Angestellten aus dem Gehalt (brutto)

jeweils geteilt durch das 4,35fache der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

11.3.3 Zur Berechnung der Zuschläge von Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist der Monatslohn/das Gehalt (§11.3.2) durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt.

11.3.4 Der Monatslohn/Gehalt muß den Beschäftigten spätestens am letzten Arbeitstag des Kalendermonats zur Verfügung stehen.

Die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags-, Feiertagsarbeit und die Grundvergütung, die bis zur Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind mit dem Monatslohn/Gehalt des laufenden Monats auszuzahlen. Die Zuschläge und die Grundvergütung, die nach der Mitte des Abrechnungszeitraums anfallen, sind bis zum Ende des Monats auszuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem diese Arbeit geleistet wurde.

11.4 Besteht aus unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit eine Zeitdifferenz, so ist diese vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in Zeit auszugleichen. Ist dies nicht möglich, dann ist diese Differenz in Arbeitsentgelt zu verrechnen.

11.5 Die Berechnung des Monatslohns/Gehaltes muß schriftlich erfolgen. Aus ihr müssen unter anderem ersichtlich sein:  
Der Monatsgrundlohn und die darauf aufbauenden festen und/oder variablen Teile.  
Die variablen Teile, die sich gemäß Ziffer 11.2.2 ergeben, sind jeweils gesondert auszuweisen.

11.6 Bei jeder Änderung des Lohnes oder Gehaltes ist dem Beschäftigten die Höhe und die Zusammensetzung eines geänderten Entgelts schriftlich mitzuteilen. Aus dieser Mitteilung müssen die einzelnen Entgeltteile getrennt nach leistungsabhängigen Teilen und zeitabhängigen Teilen, Zulagen und Zuschlägen ersichtlich sein.

11.7 Die Lohn- und Gehaltszahlung erfolgt in bar während der Arbeitszeit an einem Arbeitstag mit Ausnahme des Samstags. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung des Arbeitsentgelts bleibt hiervon unberührt. Fällt der Tag der Lohn- und Gehaltszahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Arbeitstag.

11.7.1 Durch Betriebsvereinbarung kann auch bargeldlose Zahlung eingeführt werden. Bargeldlose Zahlung kann jedoch nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen, d. h. die fehlende Zustimmung des Betriebsrats kann nicht durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.

Ist bargeldlose Lohn- oder Gehaltszahlung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Kontoeröffnungsgebühr

für das Konto jedes Beschäftigten.

Entstehen dem Beschäftigten bei bargeldloser Lohn- und Gehaltszahlung Postengebühren (Buchungsgebühren), so erhält er ohne Rücksicht auf die Höhe der Postengebühren einen Pauschbetrag von DM 2,50 monatlich steuerfrei.

Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses jeweils am 15. des Monats.

11.8 Berechnung des tariflichen Monatsentgelts für einzelne Arbeitstage, Arbeitsstunden oder Zuschläge.

Dieser Berechnung liegt die wöchentliche Arbeitszeit nach § 7.1 zugrunde. Alle in den Tarifverträgen auftretenden zeitlichen Umrechnungsfaktoren basieren auf folgender Berechnungsgrundlage:

3 Jahre mit je 365 Tagen = 1.095 Tage  
1 Jahr mit 366 Tagen

1.461 Tage

1.461 Tage geteilt durch 4 = 365,25 Tage/Jahr

- 365,25 Tage/Jahr geteilt durch 7 Tage/Woche ergibt 52,18 Wochen/Jahr ;
- 52,18 Wochen/Jahr geteilt durch 12 Monate/Jahr ergibt 4,35 Wochen/Monat ;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit 5 Arbeitstagen/Woche ergibt 21,75 Tage/Monat;
- 4,35 Wochen/Monat multipliziert mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stunden-zahl/Monat.

Daraus ergibt sich ein Faktor bei

- 37,0 Stunden/Woche von 160,95 Stunden/Monat
- 36,5 Stunden/Woche von 158,78 Stunden/Monat
- 36,0 Stunden/Woche von 156,60 Stunden/Monat.

## § 12

### Lohn- und Gehalts-Rahmentarifvertrag

Die Lohn- und Gehaltsgruppeneinteilung wird in einem gesonderten Lohn- und Gehalts-Rahmentarifvertrag vereinbart.

## § 13

### Lohn- und Gehaltsabkommen

Die Vergütung (Löhne und Gehälter) wird in einem gesonderten Lohn- und Ge-

haltsabkommen vereinbart.

## **§ 14**

### **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit**

- 14.1 In Krankheitsfällen ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen.  
Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen.
- Die Kosten der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trägt der Arbeitgeber, sofern sie nicht von anderer Stelle zu ersetzen sind.
- 14.2 In Krankheitsfällen und während einer von Trägern der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde, der Kriegsopferversorgung oder eines sonstigen Sozialleistungsträgers bewilligten Vorbeugungs-, Heil-, Genesungs- oder Erholungskur oder während einer ärztlich verordneten Schonzeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist das durchschnittliche Monatseinkommen der letzten drei abgerechneten Monate bis zur Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen. Nicht berücksichtigt bei der Durchschnittsberechnung werden die Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge.
- 14.3 Beschäftigte nach fünfjähriger Tätigkeit im selben Betrieb erhalten über die Frist nach 14.2 hinaus für einen weiteren Monat, Beschäftigte mit mindestens zehnjähriger Tätigkeit im selben Betrieb für einen weiteren Monat als Zuschuß zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge. Der Differenzbetrag wird in brutto gewährt und unterliegt den gesetzlichen Abgaben und Steuern.
- 14.4 Anspruch auf die Zusatzleistung nach § 14.3 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.
- 14.5 Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle im Betrieb verbrachten Zeiten angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht insgesamt länger als zwei Jahre unterbrochen war.
- 14.6 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Beschäftigten sind für die Zuschußberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für den Betrieb zuständigen Krankenkasse.
- 14.7 §§ 14.1 bis 14.6 gelten für Heimarbeiter entsprechend.

## **§ 15**

### **Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall**

- 15.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls (ohne Wegeunfall) wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab der 7. Woche bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld) und dem Nettoeinkommen bezahlt.

Gesetzlich oder tarifvertraglich vom Arbeitgeber zu gewährende vermögenswirksame Leistungen sind während dieser Zeit vom Arbeitgeber weiter zu zahlen.

15.2 Für den Fall eines Verschuldens Dritter tritt der Beschäftigte seine Ansprüche gegen den Dritten aus dem erlittenen Unfall insoweit an den Arbeitgeber ab, als er für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit aufgrund dieser Bestimmungen Leistungen vom Arbeitgeber erhalten hat.

Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Rechtsverfolgung dienlichen Auskünfte zu geben und Beweismaterial zur Verfügung zu stellen.

15.3 §§ 15.1 und 15.2 gelten für Heimarbeiter entsprechend.

## **§16**

### **Unterstützung bei Todesfall**

16.1 Beim Tode des Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Unterstützung in Höhe des eineinhalbfachen Brutto-Monatsverdienstes.

16.2 Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach 5jähriger Zugehörigkeit zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf zwei Brutto-Monatsverdienste, nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsverdienste und nach 20jähriger Betriebszugehörigkeit auf vier Brutto-Monatsverdienste. Die Bestimmung der Anspruchsberechtigten trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

Leistungen, die aus einer vom Arbeitgeber allein finanzierten Renten- und Sterbeversicherung gezahlt werden, können hierauf angerechnet werden.

16.3 §§ 16.1 und 16.2 gelten für Heimarbeiter entsprechend.

## **§ 17**

### **Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)**

17.1 Infolge nachstehender Anlässe wird ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub Sonderurlaub unter Fortzahlung des durchschnittlichen Monatseinkommens, jedoch ohne Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge, gewährt für:

17.1.1 **3 Tage**  
beim Tode des Ehegatten,

17.1.2 **2 Tage**  
bei eigener Eheschließung, beim Tode der Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister, beim Tode von Kindern;

17.1.3 **1 Tag**  
bei Niederkunft der Ehefrau, bei Eheschließung eigener Kinder, bei Wohnungswechsel, jedoch nur einmal im Jahr und sofern ein eigener Haushalt besteht.

17.2 Bei folgenden Anlässen ist der Beschäftigte unter Fortzahlung des durchschnittlichen Monatseinkommens von der Arbeit freizustellen:

17.2.1 bei Betriebsunfällen für die ausgefallene Arbeitszeit am Unfalltag, soweit kein Krankengeldanspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung besteht;

- 17.2.2 bei Arztbesuchen oder ärztlich verordneter Behandlung, die aus unmittelbarem Anlaß oder aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen müssen, für die ausfallende Arbeitszeit;
- 17.2.3 bei Bekleidung eines öffentlichen Ehrenamtes, jedoch hier nur in den Fällen, in denen die betreffende Dienststelle eine Vergütung auch für den entgangenen Arbeitsverdienst nicht zahlt, bis zu einem Tag;
- in diesen Fällen ist vom Arbeitgeber der Anteil der Rentenversicherung nach dem vollen Monatsgehalt zu entrichten, soweit auch bei Inanspruchnahme gesetzlicher Regelungen ein Nachteil verbleibe;
- 17.2.4 die erforderliche Freizeit bei vom Beschäftigten nicht verschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit der Verdienstausschlag von der Behörde nicht erstattet wird;
- 17.2.5 für die erforderliche Freizeit für persönlich vorgenommene Anzeigen auf dem Standesamt, soweit nicht bereits durch § 17.1 abgegolten.

## **§ 18 Betriebsstörung**

- 18.1 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst weitergezahlt. Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten.
- 18.2 Bei einer Betriebsstörung, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu fünf Stunden täglich weitergezahlt.
- Bei Ausfallzeiten über 5 Stunden täglich ist der Lohn in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Arbeiter freigestellt wird, den Betrieb zu verlassen.
- 18.3 Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit mit Zustimmung des Betriebsrats ohne Mehrarbeitszuschlag in 5 die Ausfallzeit einschließenden Wochen nachgearbeitet werden.

## **§ 19 Vergütung von Dienstreisen**

- 19.1 Bei angeordneten Dienstreisen wird die notwendige Reisezeit, soweit sie die Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet, bis zu 4 Stunden kalendertäglich zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet.
- 19.2 An arbeitsfreien Tagen wird der kalendertäglichen zusätzlichen Reisezeit nach § 19.1 die darüber hinaus anfallende Reisezeit bis zu weiteren 8 Stunden kalendertäglich ohne Zuschläge zusätzlich vergütet.
- 19.3 Fällt die angeordnete Reisezeit auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so sind neben der Vergütung gemäß § 19.1 die hierfür vorgesehenen Zuschläge

gemäß §§ 9 und 10 dieses Manteltarifvertrages zu bezahlen.

19.4 Dies gilt nicht:

19.4.1 für Reisezeiten mit Benutzung von Schlafwagen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr,

19.4.2 für Auslandsreisen.

19.5 Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber in Höhe der steuerfreien Beträge nach den Steuerrichtlinien zu vergüten.

19.6 Angestellte Reisende sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Tätigkeitsgruppen einzureihen. Dabei kann das tarifliche Mindestgehalt in Festgehalt und Provision aufgeteilt werden. Der Reisende hat jedoch in jedem Fall Anspruch auf das monatliche Mindestgehalt.

Reisespesen bleiben dabei außer Ansatz. Das Mindesteinkommen gilt als gewährt, wenn es im Vierteljahresdurchschnitt erreicht wird.

## **§ 20 Auslösung**

Die Bezahlung von Auslösungen für Beschäftigte auf Montage wird in einem gesonderten Tarifvertrag über Auslösungssätze geregelt.

## **§ 21 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung**

21.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht und entsprechend der Arbeitsstättenverordnung zu gestalten und zu erhalten.

Insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.

21.2 Zur Sicherung von persönlichem Eigentum, das der Beschäftigte in den Betrieb einbringt, hat der Arbeitgeber geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen.

21.3 Zum Abstellen von Fahrzeugen jeder Art sollen geeignete Einstellmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

## **§ 22 Werkzeuge**

22.1 Jedem Arbeiter wird das zur Arbeit notwendige Werkzeug kostenlos vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Es bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

22.2 Benutzt ein Arbeiter mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug, so hat er dafür Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, die durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

## **§ 23**

### **Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers und Ausschußregelung**

- 23.1 Der Beschäftigte haftet nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schaden, den er bei der Arbeitsleistung verursacht hat.
- 23.2 Bei grober Fahrlässigkeit des Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für ihn mit Rücksicht auf seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener Schadensausgleich vorzunehmen.
- 23.3 Für fehlerhafte Arbeit (Ausschuß) gilt folgende Sonderregelung:
  - 23.3.1 Ist fehlerhafte Arbeit ohne Verschulden des Beschäftigten entstanden, so darf sie keine Verdienstminderung zur Folge haben.
  - 23.3.2 Der Arbeiter ist verpflichtet, Materialfehler, die während der Bearbeitung erkannt werden, unverzüglich zu melden. Sind fertig bearbeitete oder zum Teil bearbeitete Werkstücke nicht mehr zu verwenden (Schrott), dann sind alle ausgeführten Arbeiten zu bezahlen. Wird der Materialfehler während eines Arbeitsganges erkannt, wird die bis dahin aufgewendete Arbeitszeit mit dem Durchschnittsverdienst bezahlt.
  - 23.3.3 Bei Ausschluß, der durch grobe Fahrlässigkeit entstanden ist, werden die vom verursachenden Arbeiter ausgeführten Arbeitsgänge bis zur Dauer von 8 Stunden nicht vergütet, oder es ist von ihm Nacharbeit bis zur Dauer von 8 Stunden ohne Vergütung auszuführen, wenn die Arbeitsstücke durch zusätzliche Nacharbeit wieder verwendungsfähig gemacht werden können.
  - 23.3.4 Ergeben sich über die Frage, ob der Ausschluß grob fahrlässig verschuldet ist, Meinungsverschiedenheiten, so kann der betroffene Beschäftigte bei der Betriebsleitung oder beim Betriebsrat Einspruch erheben.

Über den Einspruch entscheidet eine paritätische Kommission, der je 2 sachkundige Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrates angehören.

## **§ 24**

### **Arbeitnehmervertretung**

- 24.1 Für die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.
- 24.2 Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen, Beförderungen und Kündigungen erfolgen nach den Bestimmungen des BetrVG.
- 24.3.1 In den Betrieben können im Betrieb beschäftigte Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall als gewerkschaftliche Vertrauensmänner (-frauen) tätig werden und dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden.
- 24.3.2 Diesen Beschäftigten dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile

erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

24.3.3 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der vorstehenden Absätze 24.1 und 24.2 ergeben, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen. Der Rechtsweg wird durch diese Beratung nicht ausgeschlossen.

24.4 Mitglieder von Tarifkommissionen der Industriegewerkschaft Metall werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen unmittelbar vor und/oder nach Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Lohnes und Gehaltes freigestellt.

## **§ 25**

### **Geltendmachung von Ansprüchen**

25.1 Ansprüche der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen geltend zu machen:

25.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit;

25.1.2 alle übrigen Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind verwirkt, es sei denn, daß der Beschäftigte durch unverschuldete Umstände nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten.

25.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Ziffer 8 des BGB. Die zweijährige Frist beginnt mit dem Schluß des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

25.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen der Ziffern 25.1 und 25.2 sinngemäß.

25.4 Die vorstehenden Ausschlußfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 28).

## **§ 26**

### **Übergangsbestimmungen**

26.1 Bestehende günstigere Regelungen der Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten eines Tarifvertrages nicht berührt.

26.2 Auf die sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Verdiensterhöhungen können übertarifliche Zulagen angerechnet werden.

26.3 Aus Anlaß der Einführung eines Tarifvertrages darf eine Minderung des bisherigen Effektivverdienstes nicht eintreten.

## **§ 27**



### **Bekanntgabe des Tarifvertrages**

- 27.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle für die tarifgebundenen Beschäftigten seines Betriebes gültigen Tarifverträge jedem Betriebsratsmitglied zu übergeben.
- 27.2 Für die Beschäftigten des Betriebes sind alle gültigen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Der Arbeitgeber hat darauf in einem Anschlag am Schwarzen Brett hinzuweisen.

### **§28**

#### **Schlichtung von Streitigkeiten**

- 28.1 Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in einem zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen.
- 28.2 Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages entstehen, sollen vor Anrufung der Einigungsstelle oder des Arbeitsgerichts durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und, falls hierbei keine Verständigung erzielt wurde, durch Hinzuziehung der beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien geregelt werden.
- 28.3 Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung eines Tarifvertrages oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch Verhandlungen nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Partei die ständige Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.
- Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen.
- Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts.
- Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluß des Rechtsweges.
- 28.4 Durch die Bestimmungen dieses § 28 bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg für den Beschäftigten oder den Betriebsrat einerseits gegen den Arbeitgeber andererseits unberührt.

### **§ 29**

#### **Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrages**

- 29.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. April 1997, § 7 Tarifliche Arbeitszeit tritt ab 1. Februar 1998 in Kraft. Bis dahin gelten die Arbeitszeitvereinbarungen des § 7 MTV vom 12. Juni 1996 bzw. vom 22. Juni 1989.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit kann bei gleichzeitigem Vorziehen der Arbeitszeitverkürzung gem. § 7.1 vor dem 1. Februar 1998 eingeführt werden.

Dieser Manteltarifvertrag ersetzt den Manteltarifvertrag vom 22. Juni 1989 bzw.

vom 12. Juni 1996.

- 29.1.1 Die Bestimmungen der §§ 9, 11, 12, 13, 14, 16 des Manteltarifvertrages für Arbeiter vom 12.05.1970 wirken nach (ANLAGE 1 für Arbeiter).
- 29.1.2 Die Bestimmungen der §§ 10 und 11 des Manteltarifvertrages für Angestellte wirken nach (ANLAGE 2 für Angestellte).
- 29.2 Dieser Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 2000, ganz oder teilweise, gekündigt werden.
- 29.3 Bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des jeweils gekündigten Tarifvertrages.
- 29.4 Die Tarifvertragsparteien erklären sich bereit, daß sie, wenn während der Laufzeit dieses Manteltarifvertrages in der Metallindustrie in Baden-Württemberg Verhandlungsergebnisse erzielt werden, über die etwaige Übernahme in diesen Manteltarifvertrag in Verhandlungen eintreten werden.

Stuttgart, 10. März 1997

Landesinnungsverband des baden-württembergischen  
Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerks

gez. Peter Müller

gez. Karl Meel

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Stuttgart

gez. Gerhard Zambelli

gez. Viktor Paszehr

## **ANLAGE 1 für Arbeiter**

### **§ 9**

#### **Eingruppierungsgrundsätze**

1. Jeder Arbeiter ist gemäß § 14 einzugruppieren. Die Eingruppierung erfolgt ohne Beachtung von Alter oder Geschlecht des Arbeiters. Die Eingruppierung ist dem Arbeiter schriftlich mitzuteilen.
2. a) Das Lehrverhältnis endet mit Ablauf der Lehrzeit.  
b) Besteht der Lehrling vor Ablauf der Lehrzeit die Gesellenprüfung, so endet das Lehrverhältnis mit Bestehen der Gesellenprüfung.

- c) Besteht der Lehrling die Gesellenprüfung nicht, so verlängert sich das Lehrverhältnis gemäß § 14 BBiG auf Verlangen des Lehrlings bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens aber um 1 Jahr.
3. 1) Die Entlohnung der Arbeit erfolgt in der Entlohnungsform, bei der sich eine möglichst leistungsgerechte Entlohnung ergibt. Folgende Entlohnungsformen sind zulässig:
- a) Zeitlohn;
  - b) Leistungslohn.
- Die Festlegung der Entlohnungsform oder deren Änderung erfolgt durch schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat.
- 2) Der Betriebsrat kann auch für bestimmte Arbeiten die Anwendung einer anderen als der bisherigen Entlohnungsform beantragen.

### **§11 Zeitlohn**

Zeitlohnarbeiten sind alle Arbeiten, die nicht im Leistungslohn ausgeführt werden.

### **§12 Leistungslohn**

1. a) Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn die zur Ausführung der Arbeit notwendige Zeit oder das für die Arbeit zu zahlende Entgelt vorher festgelegt und vorgegeben wird. Der Zeitverbrauch und das mengenmäßige Arbeitsergebnis müssen vom Arbeiter beeinflussbar sein.
- b) Unter den Begriff Leistungslohn fallen alle Entlohnungssysteme, bei denen der Arbeiter einen unmittelbaren Einfluß auf seine Verdiensthöhe ausüben kann, z. B. bei Prämienarbeit, Bonus oder Arbeiten nach Arbeitswerten usw. Die Festsetzung der Vorgaben für die einzelne Leistung erfolgt unter Zugrundelegung der Normalleistung eines Arbeiters und unter Berücksichtigung der betrieblichen Arbeitsbedingungen.
- Empfehlungen der zuständigen Kundendienstorganisation können nur mit Zustimmung des Betriebsrates zugrunde gelegt werden.
- c) Normalleistung ist die Leistung, die von hinreichend geeigneten Arbeitern nach ausreichender Einarbeitung und genügender Übung bei normalem Kräfteinsatz mit den vorhandenen Betriebsmitteln und bei den im Betrieb bestehenden Verhältnissen ohne Gesundheitsschädigung auf Dauer erzielt werden kann.
- d) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 56 BetrVG (auch Absatz 1 g und h) wird durch diesen Tarifvertrag nicht eingeschränkt.
2. Vom Arbeiter nicht verschuldete Arbeitsunterbrechungen während der Arbeit im Leistungslohn (ausgenommen Leerlauf infolge Arbeitsmangel), die nicht in der Vorgabezeit

berücksichtigt wurden, werden im Einzelfall besonders erfaßt und mit dem Leistungslohndurchschnittsverdienst vergütet.

3. Bei Arbeiten im Leistungslohn ist dem Arbeiter grundsätzlich der Tariflohn zu garantieren, es sei denn, daß eine Minderleistung in der Person des Arbeiters begründet ist. In Zweifelsfällen hat der Arbeitgeber den Nachweis zu erbringen.
4. Alle Arbeiter erhalten für gleiche Arbeiten die gleichen Vorgaben.
5. Der Leistungslohndurchschnittsverdienst errechnet sich nur aus dem Durchschnittsverdienst der im Leistungslohn geleisteten Arbeitsstunden der letzten 13 abgerechneten Wochen bzw. 3 Monate bei Monatsabrechnung.
6. Die Vorgabezeiten sind dem Arbeiter vor Aufnahme der jeweiligen Arbeit bekanntzugeben.
7. Für Leistungslohnarbeiten, die bis zum Schluß der Abrechnungsperiode nicht fertiggestellt sind, wird die aufgewendete Arbeitszeit vorläufig im Stundenlohn bezahlt.
8. Auftretende Unstimmigkeiten klärt die Betriebsleitung mit dem Arbeiter. Wird keine Einigung erzielt, so ist der Betriebsrat einzuschalten.

Das Recht des Arbeiters, den Betriebsrat auch schon vorher aufzusuchen, bleibt unberührt.

9. Die vereinbarten Vorgabezeiten dürfen nur dann geändert werden, wenn dies durch Änderung der Arbeitsmethoden, Konstruktionsänderungen am Fahrzeug, soweit sie die einzelne Arbeitsposition wesentlich vereinfachen, technische Verbesserungen oder offenbare Fehler bei der Festsetzung begründet ist.
10. Kommt es beim Abschluß der vorgeschriebenen Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner Einigung, so ist die Einigungsstelle nach § 50 BetrVG anzurufen.

### **§ 13**

#### **Lohngruppeneinteilung**

Zur Berücksichtigung der verschiedenen und verschieden hohen Anforderungen werden 7 Lohngruppen mit der Bezeichnung 1 bis 7 gebildet.

Die Lohngruppe 4 a) ist die Ecklohngruppe. Der Tariflohn für diese Lohngruppe (Ecklohn) wird von den Tarifvertragsparteien in einem besonderen Lohnabkommen vereinbart. Die Tariflöhne der übrigen Lohngruppen ergeben sich aus dem Lohngruppenschlüssel nach § 14.

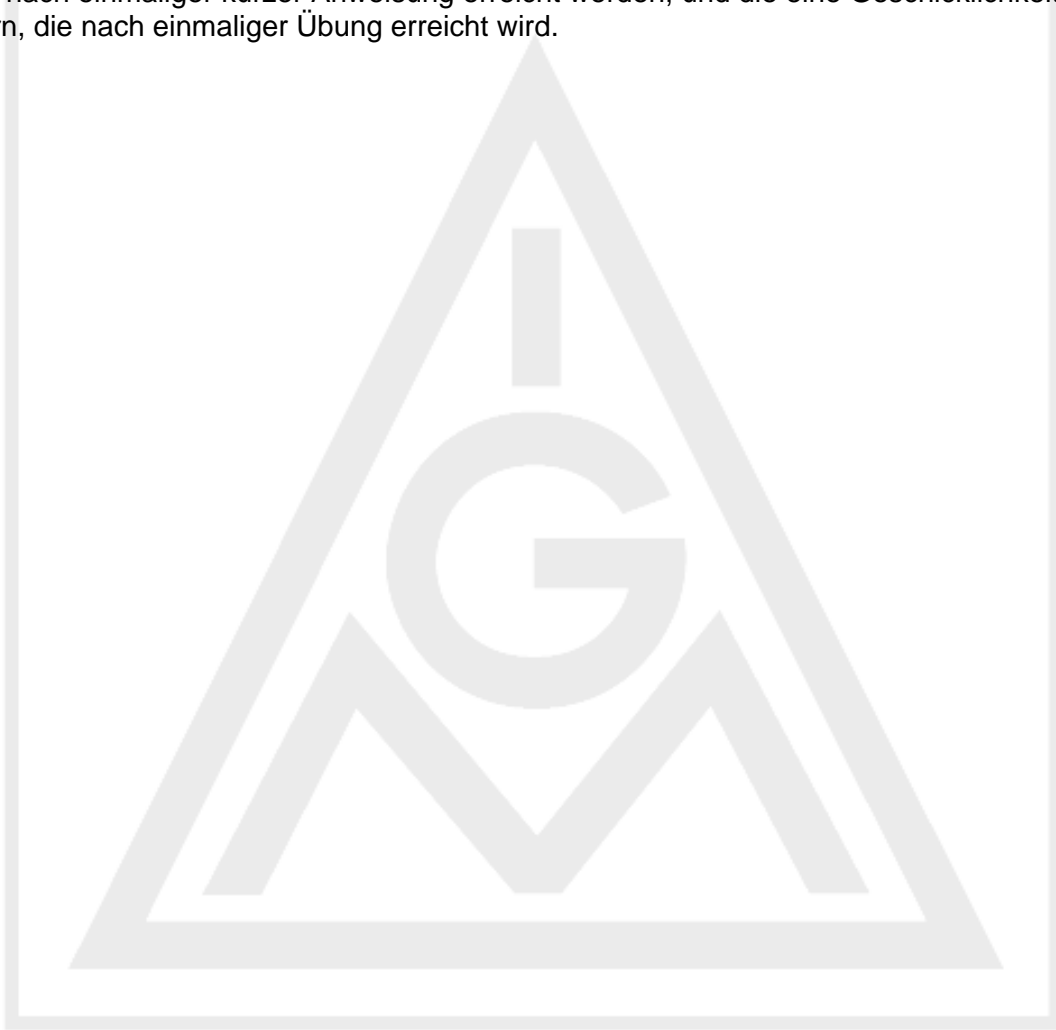
### **§ 14**

#### **Lohngruppenbeschreibung**

##### **Ungelernte**

**Lohngruppe 1 (80 %) <sup>1</sup>**

Arbeiter, die einfache Arbeiten ausführen, zu deren Erledigung Kenntnisse notwendig sind, die nach einmaliger kurzer Anweisung erreicht werden, und die eine Geschicklichkeit erfordern, die nach einmaliger Übung erreicht wird.



## **Angelernte**

### **Lohngruppe 2 (85 %)**

Arbeiter, die Arbeiten ausführen, zu deren Erledigung Kenntnisse und Geschicklichkeit nötig sind, die in einer Anlernzeit bis zu 2 Monaten erreicht werden.

### **Lohngruppe 3 (90 %)**

Arbeiter, die Arbeiten ausführen, zu deren Erledigung außer den in Lohngruppe 2 erforderlichen Kenntnissen und Geschicklichkeit eine darüber hinausgehende Übung und Erfahrung notwendig ist.

## **Facharbeiter**

### **Lohngruppe 4 c (90 %)**

Arbeiter mit abgeschlossener Lehre und bestandener Gesellenprüfung im 1. Gesellenjahr.

### **Lohngruppe 4 b (95 %)**

Arbeiter mit abgeschlossener Lehre und bestandener Gesellenprüfung im 2. Gesellenjahr.

### **Lohngruppe 4 a (100 %)**

Arbeiter mit abgeschlossener Lehre und bestandener Gesellenprüfung im 3. Gesellenjahr.

### **Lohngruppe 5 (110 %)**

Arbeiter, die alle nicht zur Lohngruppe 6 oder 7 zählenden einschlägigen Arbeiten in angemessener Zeit ohne Anleitung fachgemäß ausführen können.

### **Lohngruppe 6 (120 %)**

Arbeiter, die Arbeiten ausführen, die an das fachliche Können und Wissen hohe Anforderungen stellen, und die im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben selbständig und verantwortlich arbeiten können.

### **Lohngruppe 7 (130 %)**

Arbeiter, die auch mit Arbeiten betraut werden können, die meisterliches Können, Selbständigkeit, im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben Dispositionsvermögen und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetzen.

Wird ein in der Lohngruppe 4 a bis 4 c eingruppierter Arbeiter mehrfach mit Arbeiten beschäftigt, die in ihren Anforderungen über die Lohngruppe, in die der Arbeiter eingruppiert ist, hinausgehen, so ist der Arbeiter in die entsprechend höhere Lohngruppe einzugruppieren (siehe Lohngruppenbeschreibung der Lohngruppen 4 c bis 7).

## **§16**

## Zulagen für Auswärtsarbeiten

### 1. Wegegeld

Bei allen Auswärtsarbeiten, zu denen der Arbeiter vom Betrieb entsandt wird, ist das Fahrgeld zu ersetzen und die Wegezeit als einfache Arbeitszeit zu vergüten.

Für Auswärtsarbeiten, welche vom Wohnort aus aufgesucht werden, ist zu bezahlen:

- a) das Fahrgeld, soweit besondere Fahrtkosten entstehen,
- b) die Wegezeit, soweit der Weg zur Arbeitsstätte länger als der Weg zum Betrieb ist.

### 2. Auslagenersatz

Dem Arbeiter sind für Arbeiten außerhalb des Betriebes, wenn eine Übernachtung nicht erforderlich ist, die Aufwendungen gegen Beleg zu erstatten.

Ist eine Übernachtung erforderlich, so sind die Übernachtungskosten in Höhe der tatsächlichen Auslagen zu erstatten. Die übrigen Aufwendungen können bis zur Höhe der Reisekostenpauschale nach dem Lohnsteuerrecht vergütet werden. In Betrieben, in denen bestimmte Arbeiter regelmäßig mit Auswärtsarbeiten beschäftigt sind und täglich heimkehren, ist mit dem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung eine Regelung analog der vorgenannten Regelung zu treffen.

### 3. Rückreise

Wird ein Arbeiter bei einer Auswärtsarbeit infolge Krankheit oder infolge eines Betriebsunfalles arbeitsunfähig, so hat der Arbeitgeber unverzüglich für die kostenfreie Heimbeförderung des Erkrankten bzw. Verletzten Sorge zu tragen. Entsprechendes gilt, wenn ein Arbeiter bei einer Auswärtsarbeit infolge Betriebsunfalles stirbt. **ANLAGE 2 für Angestellte**

## § 10

### Allgemeine Gehaltsbestimmungen

1. Die Gehälter werden durch ein besonderes Gehaltsabkommen geregelt.
2. Die Angestellten werden entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in die einzelnen Beschäftigungsgruppen eingestuft.
3. Aushilfswise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Gruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Gruppe begründet einen Anspruch auf höhere Gehaltsbezüge, wenn die aushilfswise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung länger als einen Monat dauert.
4. Werden einem Angestellten Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Tätigkeitsgruppen zuzuordnen sind, so gilt in jedem Falle die höchstwertigere Tätigkeit als Eingruppierung für den Angestellten. Der zeitliche Anteil der einzelnen unterschiedlichen Tätigkeiten bleibt dabei unberücksichtigt.

Werden einem Angestellten niederwertigere Tätigkeiten zur Ausführung übertragen, so bleibt seine bisherige Eingruppierung und sein bisheriger Monatsverdienst erhalten.

Soll der Angestellte auf Dauer niederwertigere Tätigkeiten als bisher zugewiesen bekommen, so ist unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfristen eine Änderungskündigung auszusprechen.

5. Zur Aushilfe eingestellte Angestellte erhalten je nach Arbeitsstunde:

Tarifgehalt geteilt durch einen Divisor, der sich aus der Multiplikation der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 11.8 ergibt.

6. Bezieht ein Angestellter neben einem Fixum Provision, so muß sein jährliches Gesamteinkommen mindestens so hoch sein wie das eines Angestellten, der nach der gleichen Beschäftigungsgruppe tariflich entlohnt wird, aber keine Provision erhält. Dabei muß sein monatliches Einkommen 80 Prozent seines tariflichen Monatsgehalts betragen. Scheidet ein Angestellter während des Kalenderjahres aus, so muß sein Einkommen im Durchschnitt das Tarifgehalt für die Beschäftigungsmonate erreichen.
7. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Erhöhung des Einkommens bedingen, tritt die Erhöhung rückwirkend zum Ersten desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.
8. Beim Aufrücken in eine höhere Gehaltsgruppe können die bisher gewährten Leistungszulagen neu geregelt werden.
9. Das Gehalt für den laufenden Monat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

## **§ 11 Beschäftigungsgruppen**

### **Gruppe I:**

Angestellte, die einfache Tätigkeiten schematischer Art ausführen. Die Ausführung dieser Tätigkeiten erfordert keine Vorkenntnisse.

Beispiele:

Büro-, Werkstatt- und Lagerhilfskräfte für einfache Schreib-, Adrema-, Rechen-, Kartei- oder Registraturarbeiten, Boten. Locher, Prüfer oder Sortierer von Lochkarten während der Einarbeitungszeit bis zu 3 Monaten.

### **Gruppe II:**

Angestellte mit entsprechender abgeschlossener Ausbildung, denen die sachgemäße Erledigung genau umrissener Büroarbeiten übertragen ist.

Der abgeschlossenen Ausbildung werden Kenntnisse, die in mehrjähriger entsprechender praktischer Tätigkeit erworben worden sind, gleich erachtet.

Beispiele:



Stenotypistinnen und Stenokontoristinnen zum Aufnehmen und Übertragen von Stenogrammen einfacher Art sowie für einfache Buchhaltungsarbeiten (Nebenarbeiten in der Buchhaltung und Lohnbuchhaltung), einfache Arbeiten im Lager und in der Verkaufskartei, Ausfertigen von regelmäßig wiederkehrenden Angeboten, Bestellungen oder Rechnungen, Kontenführer, Maschinenbuchhalter für schematische Buchungen, Teileausgeber und Werkzeugausgeber, Fakturisten für schematische Rechnungslegung, Telefonisten zur Bedienung von Fernsprechanlagen mit mindestens 2 Amtsanschlüssen und entsprechenden Nebenanschlüssen, Assistenten des Leitstanddisponenten.  
Locher, Prüfer oder Sortierer von Lochkarten nach der Einarbeitung.

### **Gruppe III:**

Angestellte mit erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung, denen die selbständige, sachgemäße Erledigung genau umgrenzter Aufgabengebiete übertragen ist. Die für die Ausführung der Tätigkeiten dieser Gruppe erforderlichen praktischen und theoretischen Kenntnisse können auch durch eine andere Ausbildung oder durch mehrjährige einschlägige Tätigkeit erworben worden sein.

#### Beispiele:

Stenotypistinnen und Stenokontoristinnen mit einer Schreibfähigkeit von 150 Silben zur Aufnahme von Diktaten und deren form- und stilgerechten Wiedergabe, Kontenführer, Buchhalter oder Maschinenbuchhalter für die Bearbeitung vielseitiger Buchungsvorgänge. Sachbearbeiter für einfache Finanzierungsvorgänge, Kassierer an Nebenkassen mit Tagesabschluß, Lohnbuchhalter mit Kenntnissen in der Sozialversicherung und Lohnsteuer, Fakturisten für die Rechnungslegung nach vorbereiteten Unterlagen, Karteiführer mit Überwachung der Lagerbestände, Automobilverkäufer während der Einarbeitungszeit, Lageristen, Sachbearbeiter für einfache Gewährleistungsvorgänge, Telefonisten in größeren Fernsprechanlagen (mindestens 5 Amtsanschlüsse), Kundendienstberater während der Einarbeitungszeit, Bedienen von Datenverarbeitungsanlagen mit entsprechenden Vorkenntnissen.

### **Gruppe IV:**

Angestellte, die aufgrund besonderer Fachkenntnisse die ihnen übertragenen Aufgaben selbständig und verantwortlich im Rahmen allgemeiner Anweisungen erledigen.

#### Beispiele:

Finanzbuchhalter mit Bearbeitung des Mahn- und Klagewesens, Hauptkassierer mit Bearbeitung des Zahlungsverkehrs, Lagerverwalter mit umfassenden Sachkenntnissen und Verantwortung für die Ergänzung der Bestände, Disponenten für größere Verkaufsabteilungen, Lohnbuchhalter sowie Sachbearbeiter für Personalfragen mit umfassenden Kenntnissen im Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Tarifwesen in größeren Betrieben (über 50 Mitarbeiter), Verkäufer für Neu- und/oder Gebrauchtwagen, Leitstandsführer, Kundendienstberater mit mehrjähriger Erfahrung.

### **Gruppe V:**

Angestellte mit selbständiger und verantwortlicher Tätigkeit und entsprechendem Arbeitsbereich.

### **Technische Angestellte:**

Soweit in den Betrieben des fachlichen Geltungsbereichs dieses Vertrages technische Angestellte beschäftigt werden, sind die vorstehenden Gehaltsgruppen sinngemäß anzuwenden bzw. durch Sonderverträge zu ergänzen.

**Meister:**

M I: Hilfsmeister

M II: Meister mit bestandener Meisterprüfung im Wagen-Karosseriebauhandwerk. In Ausnahmefällen kann auf den Nachweis der Meisterprüfung verzichtet werden.

M III: Meister mit bestandener Meisterprüfung im Wagen-Karosseriebauhandwerk, die aufgrund ihrer Fähigkeiten sowie umfassender betrieblicher Fachkenntnisse und Erfahrungen größere Abteilungen leiten und ein selbständiges Aufgabengebiet verantwortlich bearbeiten, auch wenn ihnen Angehörige anderer Meistergruppen nicht unterstellt sind, außerdem Meister, denen größere Abteilungen mit mehr als 15 Beschäftigten (einschließlich Auszubildende) unterstellt sind.

Werden in einem Betrieb Industriemeister oder Meister anderer Handwerkszweige beschäftigt, so sind diese entsprechend den ihnen übertragenen Aufgaben in eine der drei Meistergruppen einzustufen.

---

**\*) Protokollnotiz:**

Die Lohngruppe 1 wurde mit Wirkung ab 1. Januar 1979 ersatzlos gestrichen. Deren Tätigkeitsmerkmale gingen zusätzlich in die Lohngruppenbeschreibung der bisherigen Lohngruppe 2 ein. Der Lohngruppenschlüssel entfiel mit Wirkung ab 1. Januar 1979 ersatzlos.