M A N T E L T A R I F V E R T R A G

für Beschäftigte
im Kraftfahrzeuggewerbe in Baden-Württemberg

Gültig ab 01.03.2008

INHALTSVERZEICHNIS

§		Seite
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Einstellung	5
§ 3	Probezeit	5
§ 4	Kündigung	5
§ 5	Kündigungsfristen	6
§ 6	Alterssicherung	7
§ 7	Tarifliche Arbeitszeit	8
§ 8	Abweichende Arbeitszeit	10
§ 9	Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	13
§ 10	Höhe der Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	14
§ 11	Entgeltzahlung	15
§ 12	Entgelt-Rahmentarifvertrag	17
§ 13	Entgeltabkommen	17
§ 14	13. Monatseinkommen	17
§ 15	Vermögenswirksame Leistungen	19
§ 16	Arbeitnehmervertretung	20
§ 17	Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	21
§ 18	Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall	22
§ 19	Unterstützung bei Todesfall	22
§ 20	Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)	23
§ 21	Betriebsstörung	24
§ 22	Dienstreisen	24
§ 23	Urlaub	25
§ 24	Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung	28
§ 25	Werkzeuge	29
§ 26	Beschränkung der Haftung des Beschäftigten	29
§ 27	Geltendmachung von Ansprüchen	29
§ 28	Übergangsbestimmungen	30
§ 29	Bekanntgabe des Tarifvertrags	30
§ 30	Schlichtung von Streitigkeiten	30
§ 31	Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrags	31

Anlage 1 a für Arbeiter/Arbeiterinnen	32
Anlage 1 b	36
Anlage 2 für Angestellte	37

Zwischen der

Tarifgemeinschaft für Betriebe des Kraftfahrzeug- und Tankstellengewerbes Baden-Württemberg e. V.

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall,
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

andererseits

wird folgender

Manteltarifvertrag für Beschäftigte im Kraftfahrzeuggewerbe in Baden-Württemberg

vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt

1.1.1 **räumlich:**

für den Bereich des Bundeslandes Baden-Württemberg;

1.1.2 **fachlich:**

für alle Betriebe des Kraftfahrzeuggewerbes, soweit sie Mitglied der Tarifgemeinschaft für Betriebe des Kraftfahrzeug- und Tankstellengewerbes Baden-Württemberg e. V. sind;

1.1.3 **persönlich:**

1.1.3.1 für die in den in § 1.1.2 genannten Betrieben Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind.

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

1.1.3.2 Für Auszubildende gelten aus diesem Tarifvertrag nur folgende Paragraphen:

- § 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
- § 11.3 Entgeltzahlung
- § 14 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld)
- § 15 Vermögenswirksame Leistungen
- § 16.2 Beschäftigten-, Jugend- und Auszubildendenvertretung
- § 17 Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit
- § 20 Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)
- § 23.2.1 Urlaubsdauer

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Tarifverträge für Auszubildende.1

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 zu Ungunsten 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.

---

1 **Protokollnotiz:**

1. Betriebsrat und Arbeitgeber setzen sich rechtzeitig vor Ende der Ausbildungszeit zusammen zwecks Klärung, ob und welche Auszubildende nach erfolgreicher Abschlussprüfung ins Arbeitsverhältnis übernommen werden.

2. Ab dem 90. Tag vor Ende des Ausbildungsverhältnisses ist der Ausbilder auf Wunsch des Auszubildenden zur schriftlichen Erklärung verpflichtet, ob er ihn nach erfolgreicher Abschlussprüfung ins Arbeitsverhältnis übernimmt.

§ 2
Einstellung

2.1 Der Arbeitsvertrag ist schriftlich vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzuschließen.

Aus dem Arbeitsvertrag müssen die Entgeltgruppe, die Höhe und Zusammensetzung des Bruttoentgelts, die Tätigkeit sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen während einer vereinbarten Probezeit hervorgehen.

2.2 Wird ein Bewerber vom Arbeitgeber zu einer persönlichen Vorstellung vor der Einstellung eingeladen, so sind dem Bewerber die ihm entstehenden Kosten für die Reise und den Aufenthalt in angemessener Höhe zu vergüten.

2.3 Behinderte Menschen i. S. d. §§ 68 ff SGB IX und andere unter besonderem gesetzlichen Schutz stehende Beschäftigte haben dem Arbeitgeber auf Befragen diese Eigenschaften mitzuteilen. Sie haben den späteren Eintritt oder eine Änderung dieser Eigenschaften unaufgefordert bekannt zu geben.

2.4 Zeugnisse und andere den Bewerbungen beigefügte oder abgegebene Originalpapiere sind dem Beschäftigten 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

Eine Probezeit gilt nur dann als vereinbart, wenn eine schriftliche Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrages vorliegt. Die Probezeit darf bei Beschäftigten drei Monate nicht überschreiten. Innerhalb der Probezeit kann bis zum letzten Tag der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Ende einer Kalenderwoche 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 Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und auf Wunsch des Beschäftigten auch über Verhalten und Leistung zu geben.

4.4 Beschäftigte haben auch Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses bei ungekündigtem Arbeitsverhältnis, das denselben Anforderungen wie in § 4.3 zu entsprechen hat.

4.5 Bei Wechsel maßgebender Vorgesetzter oder bei wesentlicher Änderung der Arbeitsaufgabe ist auf Verlangen des Beschäftigten eine Erklärung über seine Tätigkeit, sein Verhalten und seine Leistung zu den Personalakten zu nehmen. Dem Beschäftigten ist auf Verlangen eine Abschrift auszuhändigen.

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.

§ 5
Kündigungsfristen

5.1 Für alle Beschäftigten beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats.

5.2 Die Kündigungsfrist des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten beträgt in Betrieben mit in der Regel mehr als zehn Beschäftigten (ohne Auszubildende) im Betrieb oder Unternehmen bei einer Betriebszugehörigkeit von:

5 Jahren	- 2 Monate
8 Jahren	- 3 Monate
10 Jahren	- 4 Monate
12 Jahren	- 5 Monate
15 Jahren	- 6 Monate
20 Jahren	- 7 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung einer Betriebszugehörigkeit werden Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres nicht berücksichtigt.

Eine frühere Betriebszugehörigkeit wird angerechnet, wenn die Unterbrechung nicht länger als 18 Monate gedauert hat.

5.3 In Betrieben mit zehn und weniger Beschäftigten (ohne Auszubildende), in denen ein Betriebsrat besteht, sind die Kündigungsfristen mit Zustimmung des Betriebsrates zu vereinbaren. Sie können abweichend vom § 5.2 MTV geregelt werden, jedoch darf die Kündigungsfrist von vier Wochen nicht unterschritten werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat mit zehn oder weniger Beschäftigten kann einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist als in § 5.2 vereinbart werden. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens jedoch vier Wochen.

5.4 Für fristlose Kündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5.5 Aufhebungsverträge bedürfen der Schriftform.

§ 6
Alterssicherung

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Beschäftigten (ohne Auszubildende unter 18 Jahren) gilt Folgendes:

6.1 Einem Beschäftigten, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehört, kann nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Sein Verdienst darf sich bei gleicher ausgeübter Tätigkeit nicht mindern.*

6.2 Tarifentgelterhöhungen steigern den Altersgesicherten-Verdienst entsprechend.

6.3 Berechnungsgrundlage für Verkäufer, die neben einem Fixum Provision beziehen, ist die Endstufe der Beschäftigungsgruppe, in die er eingestuft ist.

6.4 Einem Beschäftigten darf sein vereinbarter Verdienst aufgrund verminderter Leistungsfähigkeit nicht gekürzt werden; eine Rückstufung darf nicht erfolgen.

Ihm darf auch aus diesem Grunde nicht gekündigt werden.

6.5 Führt eine wesentliche Minderung der Leistungsfähigkeit dazu, dass der Beschäftigte nach Überzeugung des Betriebsrats und des Arbeitgebers nicht mehr auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tätig sein kann, so gilt Folgendes:

6.5.1 Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den Altersgesicherten einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder freizumachen, etwa dadurch, dass er einem anderen Beschäftigten kündigt, auch wenn dieser sozial besser gestellt sein sollte.

6.5.2 Ist nachweislich kein freier Arbeitsplatz vorhanden (auch nicht durch Umsetzung anderer Beschäftigter), auf dem der Altersgesicherte eingesetzt werden kann, so entfällt der besondere tarifliche Kündigungsschutz.

Dasselbe gilt, wenn der Altersgesicherte einen anderen ihm angebotenen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnt.

6.5.3 Liegt ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor, den der Beschäftigte nicht vorsätzlich herbeigeführt hat, so gilt für die Beschäftigten die jeweils längste tarifliche Kündigungsfrist.

---

* Protokollnotiz zu § 6.1 MTV Kfz:
Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, dass mit dem Verdienst i. S. v. § 6.1 MTV der Gesamtverdienst i. S. v. §§ 17.2.1; 23.3.1 gemeint ist.

§ 7
Tarifliche Arbeitszeit

7.1 Die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit - ausschließlich der Pausen - beträgt täglich 7,2 Stunden, wöchentlich 36 Stunden zwischen Montag und Freitag, wenn nicht gemäß nachstehender Ziff. 7.2 etwas anderes vereinbart wird. Mit betrieblicher oder (bei Fehlen eines Betriebsrats) einzelvertraglicher Vereinbarung ist Samstagsarbeit zulässig.2

7.2.1.1 Arbeitgeber können mit allen Beschäftigten eines Betriebes, einer Betriebsabteilung, einer Gruppe oder mit einzelnen Beschäftigten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Stunden, demgemäß die regelmäßige tägliche Arbeitszeit zwischen 7,2 und 8 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. Unter dieser Voraussetzung kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auch auf vier Tage zwischen Montag und Freitag verteilt werden.

7.2.1.3 Etwaige individuelle Ausgleichszeiträume betragen zwölf Monate; der erforderliche Zeitausgleich ist mit Freistellung herbeizuführen.

7.2.2.1 Ausnahmen sind zulässig in jedem/r Betrieb/Betriebsstätte für 18 % der Belegschaft, mindestens für acht Beschäftigte; durch Betriebsvereinbarung (bei Fehlen eines Betriebsrates mit einzelvertraglicher Vereinbarung) kann diese Quote um weitere 5 % erhöht werden. Für diese Beschäftigten kann eine durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden festgelegt werden.
Dies bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Lehnt der Beschäftigte die Zustimmung ab, so darf ihm daraus kein Nachteil entstehen.

7.2.2.2 Die vereinbarte Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr auf Wunsch des Beschäftigten mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert.

7.2.2.3 Der Arbeitgeber teilt dem Betriebsrat jeweils einmal vierteljährlich die Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit mit.

7.3 In einer Betriebsvereinbarung sind die erforderlichen Einzelheiten festzulegen.

7.4 An Arbeitstagen, die unmittelbar vor dem 1. Weihnachtsfeiertag oder vor Neujahr liegen, endet die bezahlte Arbeitszeit spätestens um 12.00 Uhr.

7.5.1 Die regelmäßige Arbeitszeit der Tankwarte oder Pförtner kann einschließlich der Arbeitsbereitschaft ohne Mehrarbeitszuschlag bis zu 41 Stunden in der Woche betragen, vorausgesetzt, dass der Umfang der Arbeitsbereitschaft mehr als 30 % der regelmäßigen Arbeitszeit beträgt.

---

2 Protokollnotiz zu § 7.1 MTV : Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der zweite Satz bedeutet, dass Mehrarbeitszuschläge am Samstag nur anfallen, soweit die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

7.5.2 Die Zugehörigkeit des Tankwarts oder Pförtners zu der Gruppe der Tankwarte und Pförtner mit mehr als 30 % Arbeitsbereitschaft ist schriftlich mit ihm zu vereinbaren. Diese Zugehörigkeit richtet sich nach dem Umfang der Arbeitsbereitschaft im Schnitt der letzten acht Wochen.

Bei Tankwarten oder Pförtnern ist bei der Berechnung des Monatsentgeltes etwaige regelmäßige Spät-, Nacht- und Sonntagsarbeit zu berücksichtigen.

7.6.1 Im Zweischichtbetrieb darf die tarifliche Arbeitszeit in zwei Wochen und im Dreischichtbetrieb in drei Wochen im Durchschnitt die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten.

7.6.2 Im Dreischichtbetrieb sind den Beschäftigten in jeder Schicht ohne Abzug von Entgelt 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.

7.7 **Arbeitszeitkonto**

7.7.1 Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung ein Arbeitszeitkonto vereinbart werden.

Die Interessen der Beschäftigten und die betrieblichen Erfordernisse sind zu berücksichtigen.

7.7.2 In einer Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:
Der Ausgleichszeitraum beträgt 18 Monate.
Innerhalb von 18 Monaten ist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 36,0 Stunden/Woche zu erreichen.

7.7.2.1 Zum Aufbau eines Zeitkontos können mit einbezogen werden ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit und entstehende Zuschläge für Mehrarbeit, die in Zeit umgewandelt werden, Vor- und Nacharbeit gemäß § 8.5 MTV sowie Gleitzeit.

Mehrarbeit fällt dann an, wenn der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarte Arbeitszeitrahmen überschritten wird.

7.7.2.2 Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos darf 144 Stunden nicht überschreiten. Die Untergrenze des Kontos kann bis zu 100 Stunden betragen.

7.7.2.3 Die Entnahme von Zeitguthaben, sowohl individuell als auch kollektiv, kann durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Auf Wunsch des Beschäftigten kann unter Berücksichtigung betrieblicher Interessen das jeweilige Arbeitszeitkonto in Form von bezahlter Freistellung ausgeglichen werden.

Durch Betriebsvereinbarung kann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber der Abbau des Arbeitszeitkontos geregelt werden.
Der Abbau der Arbeitszeitkonten kann auch in bezahlten Blockfreizeiten erfolgen.

7.7.2.4 Die angesammelten Stunden im Arbeitszeitkonto dürfen nur in Freizeit ausgeglichen werden, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Tod des Beschäftigten. Bei Tod erfolgt die Zahlung an die Hinterbliebenen.

Der Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens wird fällig bei drohender Zahlungsunfähigkeit, bei gestelltem Konkurs- oder Vergleichsantrag. Die Beschäftigten sind berechtigt, in den genannten Fällen die Abgeltung des Zeitguthabens zu verlangen.

Endet das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung des Arbeitgebers und weist das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein Minus auf, so darf die Zeitdifferenz nicht mit Entgelt verrechnet werden, es sei denn, es wird einvernehmlich eine andere Regelung getroffen.

7.7.2.5 Der Arbeitgeber führt für jeden Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto. Jeder Beschäftigte erhält einmal im Monat den aktuellen Stand seines Arbeitszeitkontos.

7.7.2.6 Dem Betriebsrat ist auf Verlangen vom Arbeitgeber der aktuelle Stand der Arbeitszeitkonten maximal einmal im Monat vorzulegen.

Arbeitgeber und Betriebsrat beraten in regelmäßigen Zeitabständen - in der Regel einmal im Kalendervierteljahr - darüber, ob die in den Arbeitszeitkonten angefallenen Zeitdifferenzen ausgeglichen werden können oder zusätzlich auch personalpolitische Maßnahmen erfolgen werden.

§ 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 tägliche Arbeitszeit hinaus, jedoch höchstens bis zu zehn Mehrarbeitsstunden in der Woche vereinbart werden.

Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens acht 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 in Notfällen oder in außergewöhnlichen Fällen verlangt werden (§ 14 Arbeitszeitgesetz).

In dieser Regelung ist die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung nach § 7 ArbZG 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. Wird Letzteres vereinbart, dann gilt Folgendes:

8.1.3.1 Die Abgeltung durch bezahlte Freizeit hat jeweils innerhalb von zwei Entgeltperioden zu erfolgen, die Entgeltperiode, 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 von der Arbeit (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) 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 Für eine Verkäufertätigkeit im Außendienst, bei der die Arbeitszeit nach § 7 nicht eingehalten werden kann, besteht kein Anspruch auf Bezahlung der Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

8.3 **Kurzarbeit**

8.3.1 Die Einführung von Kurzarbeit im Sinne der sozialrechtlichen Vorschriften oder einer kürzeren als der tariflichen Arbeitszeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrats.

Sie bedarf einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenende.

Eine solche Herabsetzung der wöchentlichen regelmäßigen Arbeitszeit bis auf 33 Stunden einschließlich darf keine Entgeltkürzung zur Folge haben.

Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 33 Stunden, so ist für jede wöchentlich an 36 Stunden fehlende Arbeitsstunde ein Abzug der für eine Arbeitsstunde festgelegten Grundvergütung zulässig.

Der Arbeitgeber hat zum Kurzarbeitsentgelt und dem daraus zu errechnenden Kurzarbeitergeld einen Zuschuss zu zahlen, damit der Beschäftigte mindestens 80 % seines durchschnittlichen Monatsentgeltes erreicht.

8.3.2 Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Einführung der Kurzarbeit bedarf es nicht. Die Kurzarbeit gilt mit Beginn der betreffenden Kalenderwoche als eingeführt.

8.3.3 Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens vier Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so muss eine neue Ankündigungsfrist gemäß § 8.3.1 eingehalten werden.

8.3.4 Wird das Arbeitsverhältnis vor Einführung oder während der Kurzarbeit gekündigt, so hat der Beschäftigte für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Entgelt für die tarifliche Arbeitszeit; auf Verlangen muss die entsprechende Arbeitszeit geleistet werden.

8.3.5 Beschäftigte, deren Arbeitszeit länger als sechs Wochen zusammenhängend gekürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

8.4 **Verkürzte Arbeitszeit**

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat vor Einführung einer verkürzten Arbeitszeit in jedem Falle zu prüfen, ob nicht durch die Einführung von Kurzarbeit im Sinne der sozialrechtlichen Vorschriften finanzielle Nachteile für die Mehrheit der betroffenen Beschäftigten vermieden werden können, sofern die betrieblichen Belange dies zulassen.

8.5 **Andere Verteilung der Arbeitszeit**

8.5.1 Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlass an einem einzelnen Arbeitstag ausfallende Arbeitszeit kann an den Arbeitstagen von drei zusammenhängenden, den Ausfalltag einschließenden Wochen, nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat vor- und/oder nachgearbeitet werden.

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

Wenn mehrere Feiertage, in deren Zusammenhang Arbeitstage ausfallen, innerhalb von zwei aufeinander folgenden Kalenderwochen liegen, so stehen für die Vor- und/oder Nacharbeit trotz mehrerer Feiertage in verschiedenen Kalenderwochen nur insgesamt fünf zusammenhängende, die Ausfalltage einschließenden 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.

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

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

8.6 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	366Tagen
	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 der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt die Stundenzahl/Monat.

Daraus ergibt sich ein Faktor bei

- 36 Stunden/Woche von 156,6 Stunden/Monat.

§ 9
Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

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

9.1.1 Dies gilt unabhängig davon, ob die Mehrarbeit vor oder nach der festgesetzten individuellen Arbeitszeit 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 zehn Mehrarbeitsstunden nach § 10.1.1 geleistet wurden, dürfen die Mehrarbeitsstunden, die bereits nach §§ 10.1.3 und 10.1.4 oder 10.2 mit einem 50-prozentigen Zuschlag vergütet sind, nicht in Abzug gebracht werden.

9.4 Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 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, bei Tankwarten oder Pförtnern, wenn die regelmäßige Arbeitszeit nach 14.00 Uhr beginnt und nach 21.00 Uhr endet.

9.6 Zuschlagspflichtige Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist jede an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen 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 20.00 Uhr:	
10.1.1	für die ersten zehn 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 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr	50 %
10.3	Für jede Spätarbeitsstunde zwischen 12.00 Uhr und 19.00 Uhr, bei Tankwarten oder Pförtnern zwischen 14.00 Uhr und 21.00 Uhr, wird ein Zuschlag von bezahlt.	20 %
10.4	Für jede Nachtarbeitsstunde zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr, bei Tankwarten oder Pförtnern ab 21.00 Uhr, wird ein Zuschlag von bezahlt.	30 %
10.5	Arbeit an Sonntagen und entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen:	

10.5.1 Für betrieblich notwendige und tatsächlich geleistete Arbeit am 24. und 31.12., ab 12.00 Uhr, 100 %

10.5.1.1 für Arbeit an Sonntagen 50 %

10.5.2 für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßig arbeitsfreien Werktag oder Sonntag fallen, ausgenommen Oster-Sonntag, Pfingstsonntag oder Weihnachtsfeiertage 100 %

10.5.3 für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen sowie am Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen 150 %

10.5.4 Ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 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 Sonntagen und Feiertagen außer dem Sonntags- und Feiertagszuschlag auch der Nachtzuschlag nach § 10.4 bezahlt.

§ 11
Entgeltzahlung

11.1 Der Abrechnungszeitraum für das Monatsentgelt ist der Kalendermonat.

11.2 Die Entgeltzahlung erfolgt unbar auf ein vom Beschäftigten anzugebendes Bankkonto bis spätestens zum letzten Kalendertag des laufenden Monats.

11.3 Berechnung des Stunden- oder Tagesentgeltes vom Monatsentgelt:

11.3.1 Wird bei unbezahlten Fehlzeiten die Berechnung des Entgeltes 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.

Die Berechnung des Faktors 4,35 ergibt sich aus § 8.6 Manteltarifvertrag.

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 Zeitentgelt aus den festen Bestandteilen des Monatsentgelts (brutto),

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

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 das Monatsentgelt durch den Faktor zu teilen, der sich aus der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit x 4,35 ergibt.

11.3.4 Das Monatsentgelt sowie die festen Zulagen und Zuschläge werden mit dem laufenden Monat abgerechnet.

Alle variablen Bezüge, insbesondere für Zuschläge, Mehr-, Nacht-, Spät-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind spätestens bis Ende des Monats auszubezahlen, 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 abzugelten.

11.5 Die monatliche Entgeltabrechnung muss schriftlich erfolgen.
Aus ihr müssen die festen und variablen Bestandteile ersichtlich sein.

11.5.1 Die festen Teile sind:
- Monatsgrundlohn entsprechend dem Lohnabkommen
- Zulagen und Zuschläge, die regelmäßig in gleicher Höhe anfallen.

11.5.2 Variable Teile des Monatsentgeltes können sein:
- leistungsabhängige Teile
- zeitabhängige Teile
- alle unregelmäßig anfallenden Zulagen und Zuschläge.

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

11.7 Bei Beschäftigten, deren Gehalt aus Fixum und Provision besteht, ist bei der Berechnung der Zahlungen bei Feiertagen und Schulung das bei Fälligkeit der Zahlung effektiv gezahlte Fixum sowie die während der letzten zwölf Kalendermonate gezahlte Provision zugrunde zu legen.

Bei Einzelabrechnung wird die Bezahlung ermittelt, indem für jeden Feiertag und jeden vollen Schulungstag 1/250 der während der letzten zwölf Monate gezahlten Provision eingesetzt wird.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten für die Berechnung die Tage Montag bis Freitag als Arbeitstag.

Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der entsprechende Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provision zu bilden.

Die Bezahlung kann auch durch Pauschalabrechnung erfolgen.

Bei Pauschalabrechnung erhöht sich die vereinbarte Provision um 3,5 % dieser Provision. Dieser Prozentsatz ist im Einzelarbeitsvertrag auszuweisen.

11.8 Bezieht ein Beschäftigter neben einem Fixum Provision, so muss sein jährliches Gesamteinkommen mindestens so hoch sein wie das eines Beschäftigten, der nach der gleichen Beschäftigungsgruppe tariflich entlohnt wird, aber keine Provision erhält.

Dabei muss sein monatliches Einkommen 100 % seines tariflichen Monatsentgeltes betragen. Im selben Jahr gezahlte Differenzbeträge zwischen dem tatsächlichen Monatsverdienst und dem tariflichen Monatsentgelt dürfen im selben Kalenderjahr verrechnet werden.

Scheidet ein Beschäftigter während des Kalenderjahres aus, so muss sein Einkommen im Durchschnitt das Tarifentgelt für die Beschäftigungsmonate erreichen.

§ 12
Entgelt-Rahmentarifvertrag

Die Entgeltgruppeneinteilung wird in einem gesonderten Rahmentarifvertrag vereinbart.

§ 13
Entgeltabkommen

Die Vergütung wird in gesonderten Entgeltabkommen (Lohn und Gehalt) vereinbart.

§ 14
13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld)

14.1 **Leistungen und deren Voraussetzungen**

14.1.1 Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem festen ununterbrochenen Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen. Ausgenommen sind Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

14.1.2 Die Sonderzahlungen werden nach folgender Staffelung gezahlt:

14.1.2.1 **Beschäftigte**

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit	20 Prozent
nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit	30 Prozent
nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit	40 Prozent
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit	50 Prozent

der Bemessungsgrundlage;

14.1.2.2 **Auszubildende**

50 % der im jeweiligen Auszahlungsmonat fälligen tariflichen Ausbildungsvergütung.

Dauert das Ausbildungsverhältnis im ersten Ausbildungsjahr nicht länger als vier Monate im Kalenderjahr, so beträgt die Sonderzahlung nicht 50 %, sondern 25 %.

14.1.3 Diese Leistungen gelten als Einmalleistungen im Sinne der Sozialversicherungs- und Steuervorschriften.

14.1.4 **Bemessungsgrundlage**

14.1.4.1 Allgemein für Beschäftigte:

Summe der vom 1. Januar bis 31. Oktober erzielten Bruttobezüge, geteilt durch zehn.

Bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird der Durchschnitt aus den vollen Monaten bis Oktober einschließlich, dividiert durch die angefallenen Monate, errechnet. Für Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde, gilt das Entsprechende.

14.1.4.2 Für Beschäftigte, die neben einem Fixum regelmäßig Provisionen erhalten (z. B. Verkäufer):

Tarifentgelt seiner Entgeltgruppe zum Zeitpunkt der Auszahlung der Sonderzahlung.

14.1.4.3 Nicht mitgerechnet werden Mehrarbeitsvergütung, Mehrarbeitszuschläge, das zusätzliche Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Provisionen, Gratifikationen usw.

14.1.5 Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer geleisteten zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.

14.1.6 Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, erhalten keine Leistung. Ruht das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des Anspruchs.

Dieselbe zeitanteilige Leistung erhalten anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen Erreichung der Altersgrenze oder beim Ausscheiden wegen des vorgezogenen Altersruhegeldes, bei Arbeitnehmerinnen auch bei Schwangerschaft oder Mutterschaft, aus dem Betrieb vor Jahresende ausscheiden.

14.2 **Zeitpunkt der Auszahlung**

14.2.1 Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.

14.2.2 Fehlt eine solche Betriebsvereinbarung, so gilt als Auszahlungstag der 1. Dezember.

14.2.3 Über Abschlagszahlungen können Regelungen in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.

14.3 **Anrechenbare betriebliche Regelungen**

Außertarifliche Leistungen des Arbeitgebers wie Jahresabschlussvergütungen, vermögenswirksame Leistungen, Gratifikationen, Jahresprämie, Ergebnisbeteiligungen, Weihnachtsgeld und ähnliches gelten als betriebliche Sonderzahlung im Sinne des § 14.1 bis 14.1.4.3 dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch.

§ 15
Vermögenswirksame Leistungen

15.1 **Leistungen und deren Voraussetzungen**

15.1.1 Der Arbeitgeber erbringt vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

15.1.2 Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich

für jeden Beschäftigten	€ 28,--
für jeden Auszubildenden	€ 14,--

15.1.3 Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.

15.1.4 Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt besteht.

15.1.5 Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des siebten Monats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.

15.1.6 Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlossen, in der der Beschäftigte für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen erhalten hat oder noch erhält.

15.2 **Anlagearten und Verfahren**

15.2.1 Der Beschäftigte kann zwischen den im Gesetz vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen. Die vom Beschäftigten für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

15.2.2 Der Arbeitgeber hat die anspruchsberechtigten Beschäftigten über die Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen zu unterrichten.

15.2.3 Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistung und die im Rahmen des mit der Arbeitnehmer-Sparzulage begünstigten Höchstbetrages liegende vermögenswirksame Anlage soll der Beschäftigte möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.

15.2.4 Statt einer vermögenswirksamen Anlage ist eine Auszahlung nicht möglich. § 812 I BGB ist ausgeschlossen.

15.2.5 Auf die vermögenswirksame Leistung ist in der für den jeweiligen Zeitraum maßgeblichen Entgeltabrechnung gesondert hinzuweisen.

15.2.6 Betriebsvereinbarungen über den Zeitpunkt der Fälligkeit der vermögenswirksamen Leistungen sind zulässig.

15.3 Für den Fall, dass der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 16
Beschäftigten- und Jugend- und Auszubildendenvertretung

16.1 In den Betrieben können beschäftigte Mitglieder der IG Metall als gewerkschaftliche Vertrauensleute tätig werden und dem Arbeitgeber bekannt gegeben werden.

16.1.1 Diesen Beschäftigten dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

16.1.2 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten 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.

16.2 Mitglieder von Tarifkommissionen der IG Metall werden für die Dauer der Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen unter Fortzahlung des Entgeltes freigestellt.

§ 17
Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

17.1 In Krankheitsfällen ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen. Dauert die Krankheit länger als drei Tage, ist der Beschäftigte verpflichtet, spätestens am vierten Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen zu lassen und dem Arbeitgeber unverzüglich zu übersenden.

17.2 In Krankheitsfällen und während einer von Trägern der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde 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 sechs Wochen weiterzuzahlen.

17.2.1 Bei den Beschäftigten errechnet sich der durchschnittliche Verdienst aus ihrem Gesamtverdienst (ohne Mehrarbeitsvergütung) in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitszuschläge, Auslösungen, Krankengeldzuschüsse und ähnliche Zulagen sowie einmalige Zuwendungen, geteilt durch die Zahl der bezahlten Stunden ohne Mehrarbeitsstunden.

17.2.2 Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie beziehen, gilt:

Das Entgelt besteht aus dem Fixum - ohne einen im Fixum etwa enthaltenen Anteil für Spesen sowie für sonstige infolge der Krankheit ersparte Aufwendungen -, der Provision und ständiger Verkaufsprämie. Die letzteren werden ermittelt, indem 1/250 der während der letzten zwölf Monate gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie eingesetzt wird.

Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der entsprechende Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie zu bilden.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten für die Berechnung die Tage Montag bis Freitag als Arbeitstag.

17.2.3 Beschäftigte nach fünfjähriger Tätigkeit im selben Betrieb erhalten über die Frist nach Ziffer 17.2 hinaus für einen weiteren Monat, Beschäftigte mit mindestens zehnjähriger Tätigkeit im selben Betrieb für einen weiteren Monat einen Zuschuss zum Krankengeld die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 % der monatlichen Nettobezüge.

17.2.4 Anspruch auf die Zusatzleistung nach Ziffer 17.3.1 besteht nur einmal im Kalenderjahr, ausgenommen bei Betriebsunfällen.

17.2.5 Bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit werden alle im Betrieb verbrachten Zeiten angerechnet, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht insgesamt länger als zwei Jahre unterbrochen war.

17.3 Bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Beschäftigten sind für die Zuschussberechnung die Krankengeldhöchstsätze für Versicherungspflichtige zugrunde zu legen. Maßgebend sind die Sätze der für die Mehrheit der im Betrieb Beschäftigten zuständigen Krankenkasse.

Das Gleiche gilt bei Ansprüchen gemäß § 18 dieses Tarifvertrages.

§ 18
Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls

18.1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verursachten Arbeitsunfalls (einschließlich Wegeunfall) wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit ab der siebten bis zur 78. Woche der Unterschiedsbetrag zwischen den Leistungen der Sozialversicherungsträger (Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld und Unterhaltsgeld) und dem Nettoeinkommen bezahlt.

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

18.2 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.

§ 19
Unterstützung bei Todesfall

19.1 Beim Tode des Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber an unterhaltsberechtigte Angehörige eine Unterstützung in Höhe des Eineinhalbfachen Brutto-Monatsverdienstes.

Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie beziehen, ist das Monatseinkommen das tarifliche Monatsentgelt. Eventuell noch fällig werdende Provisionszahlungen sind darauf nicht anrechenbar.

Bereits bestehende betriebliche Regelungen sind anrechenbar.

19.2 Bei tödlichen Arbeitsunfällen oder nach fünfjähriger Zugehörigkeit zum selben Betrieb erhöht sich der Betrag auf zwei Brutto-Monatsverdienste, nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit auf drei Brutto-Monatsverdienste und nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf vier Brutto-Monatsverdienste.

19.3 Die Bestimmung des Anspruchsberechtigten, an den gezahlt wird, trifft der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats.

§ 20
Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)

20.1 Ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub, wird Sonderurlaub unter Fortzahlung des durchschnittlichen Monatseinkommens gewährt, für einen Tag beim Tode von Ehegatten, Kindern, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwistern sowie bei eigener Eheschließung.

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

20.2.1 Bei Betriebsunfällen für die ausgefallene Arbeitszeit am Unfalltage, soweit kein Krankengeldanspruch gegen die gesetzlichen Sozialversicherungsträger besteht.

20.2.2 Bei Arztbesuchen oder ärztlich verordneter Behandlung, die aus unmittelbarem Anlass oder aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen müssen, für die ausfallende Arbeitszeit.

Darüber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Kosten für diese ärztliche Bescheinigung trägt der Arbeitgeber.

20.2.3 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 der vollen Monatsvergütung zu entrichten, soweit auch bei Inanspruchnahme gesetzlicher Regelungen ein Nachteil verbliebe.

20.2.4 Die erforderliche Freizeit bei vom Beschäftigten nicht verschuldeter Vorladung vor eine Behörde, soweit der Verdienstausfall von der Behörde nicht erstattet wird.

20.2.5 Für die erforderliche Freizeit für persönlich vorgenommene Anzeigen auf dem Standesamt.

§ 21
Betriebsstörung

21.1 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.

21.2 Bei einer Betriebsstörung, die weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten zu vertreten haben, wird der Arbeitsverdienst, soweit kein Anspruch auf Ausgleich aus öffentlichen Mitteln besteht, bis zu fünf Stunden täglich, höchstens aber bis zu zehn Stunden wöchentlich mit dem durchschnittlichen Monatsverdienst weiterbezahlt.

21.3 Während dieser Betriebsstörung ist der Beschäftigte verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten; ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit unbeschadet der Entgeltzahlungspflicht bis zu fünf Stunden in der Woche ohne Mehrarbeitszuschlag im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nachgearbeitet werden.

21.4 Bei Ausfallzeiten über fünf Stunden ist das Entgelt in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.

§ 22
Dienstreisen

22.1 Der notwendige Mehraufwand bei Dienstreisen ist vom Arbeitgeber in Höhe den steuerfreien Beträgen nach den Steuerrichtlinien zu vergüten.

22.2 **Zulagen für Auswärtsarbeiten**

22.2.1 **Wegegeld**

Bei allen Auswärtsarbeiten, zu denen der Beschäftigte 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: Das Fahrgeld, soweit besondere Fahrtkosten entstehen, und die Wegezeit, soweit der Weg zur Arbeitsstätte länger als der Weg zum Betrieb ist.

22.2.2 **Rückreise**

Wird ein Beschäftigter bei einer Auswärtsarbeit infolge Krankheit oder infolge eines Betriebsunfalls arbeitsunfähig, so hat der Arbeitgeber unverzüglich für die kostenfreie Heimbeförderung des Erkrankten bzw. Verletzten Sorge zu tragen.

Entsprechendes gilt, wenn ein Beschäftigter bei einer Auswärtsarbeit infolge eines Betriebsunfalls stirbt.

§ 23
Urlaub

23.1 **Urlaubsanspruch**

23.1.1 Jeder Beschäftigte hat in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf bezahlten Urlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

23.1.2 Der Urlaub wird zur Erholung gewährt. Er ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit geleistet werden.

23.1.3 Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nicht zulässig. Ausnahmen sind nur möglich bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses und bei längerer Krankheit. Das Gleiche gilt beim Tod des Beschäftigten. Der Urlaubsanspruch, der dem Beschäftigten noch zugestanden hätte, ist gegenüber dem Ehegatten oder den unterhaltsberechtigten Angehörigen abzugelten. Bei mehreren unterhaltsberechtigten Angehörigen kann der Arbeitgeber mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.

23.1.4.1 Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach einem sechsmonatigen ununterbrochenen Arbeitsverhältnis im Betrieb. Diese Wartezeit ist auch bei einem Wiedereintritt in den Betrieb zu erfüllen, es sei denn, die Unterbrechung dauert nicht länger als drei Monate.

23.1.4.2 Der volle Anspruch des Beschäftigten auf die in diesem Urlaubsabkommen festgelegte Urlaubsdauer besteht nach einmaliger Erfüllung der Wartezeit schon zu Beginn des Urlaubsjahres.

23.1.4.3 Wird die Wartezeit von sechs Monaten im Eintrittsjahr nicht mehr erreicht, dann entsteht der anteilige Urlaubsanspruch für das Eintrittsjahr im darauffolgenden Jahr, und zwar sechs Monate nach Eintritt in den Betrieb.

23.1.5 Keinen vollen Urlaubsanspruch, sondern nur Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden angefangenen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte:

23.1.5.1 für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,

23.1.5.2 wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,

23.1.5.3 wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,

23.1.5.4 im Falle einer fristlosen Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten.

23.1.6 Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

23.1.6.1 Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

23.1.7 Hat der Beschäftigte bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt grundsätzlich nicht zurückgefordert werden.

23.1.8 Zeiten einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit sowie Zeiten einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde oder von einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur und ärztlich verordneter Schonungszeit, auch wenn keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

23.1.9 Die in § 23.1.8 genannten Zeiten mindern den Urlaubsanspruch grundsätzlich nicht.

Der Urlaubsanspruch verringert sich jedoch für jeden weiteren vollen Monat um ein Zwölftel des Jahresurlaubs

- wenn das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung über drei Monate ruht oder

- bei einer Krankheitsdauer von über neun Monaten im Urlaubsjahr.

Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge einer Berufskrankheit oder eines nicht durch grobe Fahrlässigkeit verschuldeten Arbeitsunfalls wird der Urlaub nicht gekürzt. Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

23.1.10 Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr, und zwar grundsätzlich zusammenhängend, gewährt und genommen werden.
Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus dringenden persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft.

23.1.11 Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

23.1.12 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern nicht die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, oder dringenden betrieblichen Erfordernissen entgegenstehen.

Dies gilt auch bei Festlegung des Urlaubs während der Kündigungsfrist. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 BetrVG bleibt unberührt.

23.2 **Urlaubsdauer**

23.2.1 Der jährliche Urlaub beträgt für alle Beschäftigten und Auszubildenden 30 Arbeitstage.

23.2.2 Dazu kommt ein Zusatzurlaub von einem Arbeitstag im Urlaubsjahr ab einer Betriebszugehörigkeit, die am 1. Juni 2005 bereits 25 Jahre lang bestanden hat. Ein bisher gewährter Zusatzurlaub aus Anlass einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren kann auf diese Regelung angerechnet werden.

Eine frühere Beschäftigung in demselben Betrieb wird nicht angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war, sofern nicht betrieblich oder einzelvertraglich eine für den Beschäftigten günstigere Regelung vereinbart worden ist.3

23.2.3 Für den Zusatzurlaub behinderter Menschen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

23.2.4 Politisch Verfolgte im Sinne des Württembergisch-Badischen Gesetzes Nr. 711/735/743, die nachweisbar länger als ein Jahr inhaftiert waren, erhalten in jedem Urlaubsjahr einen Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen.4

23.2.5 Treffen bei einem Beschäftigten die Voraussetzungen der Ziffern 23.2.3 und 23.2.4 gleichzeitig zu, dann besteht Anspruch auf Zusatzurlaub nur einmal.

23.2.6 Für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt Folgendes:

23.2.6.1 Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

23.2.6.2 Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche - gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

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

23.2.6.4 Beschäftigte sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Beschäftigten entspricht, der im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

23.2.7 Betriebsurlaub ist spätestens bis zum Ablauf des zweiten Kalendermonats des Urlaubsjahres mit dem Betriebsrat zu vereinbaren und bekannt zu geben.

---

3 **Protokollnotiz zu § 23.2.2:**
Diese Regelung gilt nur für den Jubilarurlaub nach Absatz 1.

4 **Protokollnotiz zu § 23.2.4:**
Die Geltung von § 23.2.4 ist unabhängig vom räumlichen Geltungsbereich der dort genannten Gesetze.

23.3 **Urlaubsentgelt**

23.3.1 Das Urlaubsentgelt der Beschäftigten (während des Erholungs- und Zusatzurlaubs zu zahlendes Entgelt und zusätzliche Urlaubsvergütung) errechnet sich wie folgt:
Durchschnittsverdienst der letzten drei abgerechneten Monate vor Antritt des Urlaubs. Dieser errechnet sich aus dem Gesamtverdienst (ohne Mehrarbeitsvergütung) in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zulagen, jedoch ohne Mehrarbeitszuschläge, Krankengeldzuschüsse und ähnlichen Zulagen sowie einmalige Zuwendungen.
Außerdem erhalten alle Beschäftigten eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % dieser Bezüge.
Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts entfällt auf einen Urlaubstag dabei 1/21,75 (gemäß § 8.6 MTV) dieser Bezüge.

23.3.2 Urlaubsdauer und Urlaubsentgelt bleiben durch Kurzarbeit unberührt und dürfen nicht gekürzt werden.

23.3.3 Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich vor Antritt des Urlaubs gezahlt.

Das Urlaubsentgelt wird grundsätzlich an den für die betreffenden Abrechnungszeiträume festgelegten Zahltagen gezahlt, jedoch werden während des Urlaubs fällige Zahlungen oder Abschlagszahlungen vor Antritt des Urlaubs ausbezahlt. Sofern eine Abrechnung aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist, kann eine Abschlagszahlung in Höhe des fälligen Nettoverdienstes erfolgen.

Durch Betriebsvereinbarung kann der Termin für die Fälligkeit der zusätzlichen Urlaubsvergütung einheitlich festgelegt werden, jedoch nicht später als zum 30. Juni eines Urlaubsjahres.

23.3.4 Ändert sich im Urlaubszeitraum oder vor Antritt des Urlaubs der Tarifvertrag, so ist das Urlaubsentgelt vom Zeitpunkt des Inkrafttretens ab auf der veränderten Grundlage zu ermitteln. Das Gleiche gilt für außertarifliche Verdiensterhöhung.

§ 24
Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

24.1 Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sind menschengerecht zu gestalten; insbesondere ist dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeit ohne Gefahren für Leben und Gesundheit geleistet werden kann.

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

§ 25
Werkzeuge

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

25.2 Benutzen Beschäftigte mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers eigenes Werkzeug, so haben sie dafür Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, die durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung festzulegen ist.

§ 26
Beschränkung der Haftung des Beschäftigten

26.1 Beschäftigte haften nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit für Schaden, den sie bei der Arbeitsleistung verursacht haben.

26.2 Bei grober Fahrlässigkeit der Beschäftigten ist zur Vermeidung einer unbilligen Belastung für sie mit Rücksicht auf ihre persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse ein angemessener Schadensausgleich vorzunehmen.

§ 27
Geltendmachung von Ansprüchen

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

27.1.1 Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit.

27.1.2 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.

27.2 Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt die Verwirkung nicht ein, vielmehr gilt alsdann die dreijährige Verjährungsfrist. Die dreijährige Frist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

27.3 Für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen von §§ 27.1 und 27.2 sinngemäß.

27.4 Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten nicht für solche Ansprüche, über deren Berechtigung zwischen den Tarifvertragsparteien Streitigkeiten bestehen (§ 30).

§ 28
Übergangsbestimmungen

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

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

28.3 Aus Anlass der Einführung eines Tarifvertrages darf eine Minderung des bisherigen Effektivverdienstes nicht eintreten.

§ 29
Bekanntgabe des Tarifvertrages

29.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auf Anforderung alle für die tarifgebundenen Beschäftigten seines Betriebes gültigen Tarifverträge jedem Betriebsratsmitglied zu übergeben.

29.2 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.

§ 30
Schlichtung von Streitigkeiten

30.1 Die vertragsschließenden 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.

30.2 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 Betriebsrat und, falls hierbei keine Verständigung erzielt wurde, durch Hinzuziehung der beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien geregelt werden.

30.3 Können zwischen Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten oder über die Auslegung und Durchführung des 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.

30.4 Durch die Bestimmungen bleibt der gesetzlich mögliche Rechtsweg zwischen dem Beschäftigten oder dem Betriebsrat einerseits und dem Arbeitgeber andererseits unberührt.

§ 31
Inkrafttreten, Kündigung des Tarifvertrages

31.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.03.2008 in Kraft.

31.2.1 Die Bestimmungen der §§ 9, 11, 12, 13 und 14 des Manteltarifvertrages für Arbeiter im Kraftfahrzeuggewerbe in Nordwürttemberg/Nordbaden und Südwürttemberg - Hohenzollern vom 6.11.1969, in der Fassung vom 12.01.1973, wirken nach (Anlage 1 a für Arbeiter).

31.2.2 Die Bestimmungen der §§ 10 (Ziffern 2 bis 4 und 7 bis 9), 11 und 13 des Rahmentarifvertrages für Angestellte im Kraftfahrzeuggewerbe in der Bundesrepublik Deutschland vom 31.12.1971 wirken nach (Anlage 2 für Angestellte).

31.3 Dieser Manteltarifvertrag kann ganz oder teilweise mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 30.04.2010.

31.4 Bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages gelten, soweit nichts anderes zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart wird, die Bestimmungen des jeweils gekündigten Tarifvertrages.

Stuttgart, den 15.04.2008

Tarifgemeinschaft für Betriebe
des Kraftfahrzeug- und Tankstellengewerbes
Baden-Württemberg e. V.

Roman Rösch Jürgen Eckhardt

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Baden-Württemberg
Bezirk Baden-Württemberg

Jörg Hofmann Sabine Zach

ANLAGE 1 a für Arbeiter/Arbeiterinnen

§ 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 Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit.

   b) Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Gesellenprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Gesellenprüfung.

   c) Besteht der Auszubildende die Gesellenprüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis gemäß § 14 BBiG auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens aber um ein Jahr.

3. a) Die Entlohnung der Arbeit erfolgt in der Entlohnungsform, bei der sich eine möglichst leistungsgerechte Entlohnung ergibt. Folgende Entlohnungsformen sind zulässig:

      I. Zeitlohn;
      II. Leistungslohn.

      Die Festlegung der Entlohnungsform oder deren Änderung erfolgt durch schriftliche Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

   b) 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 Kräfteeinsatz mit den vorhandenen Betriebsmitteln und bei den im Betrieb bestehenden Verhältnissen ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erzielt werden kann.

d) Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG 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 Leistungsdurchschnittsverdienst 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. drei Monate bei Monatsabrechnung.

6. Die Vorgabezeiten sind dem Arbeiter vor Aufnahme der jeweiligen Arbeit bekannt zu geben.

7. Für Leistungslohnarbeiten, die bis zum Schluss der Abrechnungsperiode nicht fertig gestellt 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 gemäß § 76 BetrVG anzurufen.

§ 13
Lohngruppeneinteilung

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

Die Tariflöhne werden von den Tarifvertragsparteien in einem besonderen Lohnabkommen vereinbart.

§ 14
Lohngruppenbeschreibung

Ungelernte

Lohngruppe 1:
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:
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.

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

Lohngruppe 3:
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 b:
Arbeiter mit abgeschlossener Lehre und bestandener Gesellenprüfung im 1. Gesellenjahr.

Lohngruppe 4 a:
Arbeiter mit abgeschlossener Lehre und bestandener Gesellenprüfung nach dem 1. Gesellenjahr.

Lohngruppe 5:
Arbeiter, die alle nicht zur Lohngruppe 6 oder 7 zählenden einschlägigen Arbeiten in angemessener Zeit ohne Anleitung fachgemäß ausführen können.

Lohngruppe 6:
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:
Arbeiter, die auch mit Arbeiten betraut werden können, die meisterliches Können, Selbständigkeit, im Rahmen ihrer Arbeitsaufgaben Dispositionsvermögen und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetzen.

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

ANLAGE 1 b

Das Entgelt eines Kfz-Service-Technikers (Lohngruppen 5 bis 7) wird um fünf Prozent tariflich angehoben. Einzelvertraglich kann auch ein höheres Entgelt vereinbart werden. Bisher bereits bestehende günstigere Regelungen bleiben unberührt. Voraussetzung für die Bezahlung der Funktionszulage ist, dass der Arbeitnehmer die Prüfung als Kfz-Service-Techniker erfolgreich abgelegt hat, als Kfz-Service-Techniker eingesetzt und eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Einsatz als Kfz-Service-Techniker abgeschlossen worden ist.

Die Vereinbarung über den Einsatz und die Bezahlung als Kfz-Service-Techniker wird für den Zeitraum eines Jahres abgeschlossen und verlängert sich stillschweigend um ein Jahr, falls sie nicht mit einer Frist von einem Monat zum jeweiligen Ablauftermin gekündigt wird.

Der Kfz-Service-Techniker wird mindestens in die Lohngruppe 5 eingruppiert. Ab Beginn des 3. Jahres des Einsatzes als Kfz-Service-Techniker ist er mindestens in die Lohngruppe 6 einzugruppieren.

ANLAGE 2 für Angestellte
zum
Manteltarifvertrag
für Beschäftigte im Kraftfahrzeuggewerbe
in Baden-Württemberg

§ 10
Allgemeine Gehaltsbestimmungen

1. Die Angestellten werden entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in die einzelnen Beschäftigungsgruppen eingestuft.

2. Aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten einer höheren Gruppe durch einen Angestellten einer niedrigeren Gruppe begründet einen Anspruch auf höhere Gehaltsbezüge, wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung länger als einen Monat dauert.

3. 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 bleiben 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.

4. 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 100 % seines tariflichen Monatsgehaltes betragen. Im selben Jahr gezahlte Differenzbeträge zwischen dem tatsächlichen Monatsverdienst und dem tariflichen Monatsgehalt dürfen im selben Kalenderjahr verrechnet werden.

   Scheidet ein Angestellter während des Kalenderjahres aus, so muss sein Einkommen im Durchschnitt das Tarifgehalt für die Beschäftigungsmonate erreichen.

5. 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.

6. Beim Aufrücken in eine höhere Gehaltsgruppe können die bisher gewährten Leistungszulagen neu geregelt werden.

7. Das Gehalt für den laufenden Monat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

§ 11
Beschäftigungsgruppen

Kaufmännische Angestellte

Gruppe I:

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

Beispiele:

Büro-, Werkstatt- und Lagerhilfskräfte für einfache Schreib-, Rechen-, Kartei- oder Registraturarbeiten auch EDV gestützt oder Boten während der Einarbeitungszeit bis zu drei 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 gestellt.

Beispiele:

Schreib- und Sekretariatstätigkeiten einfacher Art sowie einfache Buchhaltungsarbeiten (Vor- und Nebenarbeiten in der Buchhaltung und Entgeltabrechnung, Rechnungsprüfung sowie Vorkontierung), einfache Arbeiten im Lager und im Verkauf, Ausfertigen von regelmäßig wiederkehrenden Angeboten, Bestellungen oder Rechnungen, Kontenführung, Teileausgabe und Werkzeugausgabe, Bedienung einer Telefonzentrale, Assistenz z. B. des Leitstanddisponenten.

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 durch eine andere Ausbildung oder durch mehrjährige einschlägige Tätigkeit erworben worden sein.

Beispiele:
Schreib- und Sekretariatstätigkeiten sowie Kontenführung, vielseitige Buchhaltungstätigkeiten (Kreditoren und Debitoren), Sachbearbeitung für einfache Finanzierungsvorgänge, Kassenführung mit Tagesabschluss, Entgeltabrechnung mit Kenntnissen in der Sozialversicherung und Lohnsteuer, Überwachung der Lagerbestände, Automobilverkauf während der Einarbeitungszeit, Sachbearbeitung für einfache Gewährleistungsvorgänge, Bedienung einer größeren Telefonzentrale, Kundendienstberatung während der Einarbeitungszeit.

Gruppe IV:

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

Beispiele:

Finanzbuchhaltung mit Bearbeitung des Mahn- und Klagewesens, Führung der Hauptkasse mit Bearbeitung des Zahlungsverkehrs, Lagerverwaltung mit umfassenden Sachkenntnissen und Verantwortung für die Ergänzung der Bestände, Disposition für größere Verkaufsabteilungen, Assistenztätigkeiten mit umfassenden Fachkenntnissen, Entgeltabrechnung sowie Sachbearbeitung für Personalfragen mit umfassenden Kenntnissen im Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Tarifwesen in größeren Betrieben (über 50 Mitarbeiter), Verkauf von Neu- und/oder Gebrauchtwagen, Kundendienstberatung mit mehrjähriger Erfahrung, Koordination von Kundenaufträgen.

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 für Angestellte sinngemäß anzuwenden bzw. durch Sonderverträge zu ergänzen.

Meister

M I: Hilfsmeister

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

M III: Meister mit bestandener Meisterprüfung im Kraftfahrzeughandwerk, 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.

§ 13
Wahrung des Besitzstandes

Soweit für den Angestellten günstigere Vereinbarungen getroffen sind, werden sie durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.