

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

006 47 504 017 223 00

Sachsen

Handwerk:	Arbeiter Angestellte Auszubildende
-----------	--

Kraftfahrzeughandwerk

Abschluss:	08.03.2000
gültig ab:	01.03.2000
kündbar zum:	28.02.2002/ 31.07.2002

MANTELTARIFVERTRAG

INHALTSVERZEICHNIS

- § 1 Geltungsbereich
 - § 2 Einstellungen und Kündigungen
 - § 3 Arbeitszeit
 - § 4 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
 - § 5 Kurzarbeit und verkürzte Arbeitszeit
 - § 6 Arbeitsverhinderung, Arbeitsversäumnis
 - § 7 Krankheit, Betriebsunfall, Todesfall
 - § 8 Urlaub
 - § 9 Allgemeine Vergütungsbestimmungen
 - § 10 Monatsvergütung
 - § 11 Vergütungsgrundsätze
 - § 12 Erschwerniszulage und Arbeitssicherheit
 - § 13 Normalleistung
 - § 14 Zeitbezogene Vergütung
 - § 15 Leistungsbezogene Vergütung
 - § 16 Arbeitnehmervertretung
 - § 17 Schlichtung
 - § 18 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen
 - § 19 Wahrung des Besitzstandes
 - § 20 Härtefallregelung
 - § 21 Maßregelungen
 - § 22 Vertragsdauer
- Anhang 1 zum MTV-Zeitkonto**

Abgeschlossen zwischen dem

Landesverband des Kraftfahrzeuggewerbes Sachsen e. V.,
01219 Dresden, Tiergartenstr. 94

einerseits

und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Berlin,
10969 Berlin, Alte Jakobstr. 148/155

andererseits

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

Räumlich:

Für das Land Sachsen.

Fachlich:

- a) Für alle Betriebe des Kraftfahrzeuggewerbes einschließlich der Zylinder- und Kurbelwellenschleifereien sowie für Motorinstandsetzungsbetriebe, Kraftfahrzeugelektrikerbetriebe, Kühlerbauer und die hiermit verbundenen zum Zweck der Kraftfahrzeugreparatur unterhaltenen Nebenbetriebe; für Tankstellenbetriebe, soweit sie Kraftfahrzeugreparaturen ausführen.
- b) Für alle Betriebe des Handels mit Kraftfahrzeugen und Anhängern, Ersatzteilen, Zubehör und Reifen mit Ausnahme des reinen Teile- und Zubehörgroßhandels.

Persönlich:

Für alle Arbeitnehmer und Auszubildende mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Absatz (2) oder (3) BetrVG.

Arbeitnehmer, die ständig an Tankstellen beschäftigt sind, fallen nicht unter diesen Tarifvertrag; wird die Tankstelle jedoch von Arbeitnehmern der KfzBetriebe bedient, so ist für sie dieser Manteltarifvertrag anzuwenden. Das gilt auch bei aushilfsweiser Tätigkeit an Tankstellen.

§ 2

Einstellungen und Kündigungen

1. Einstellungen und Kündigungen regeln sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit nachfolgend nichts anderes vereinbart ist.

2. **Einstellung**

2.1. Das Arbeitsverhältnis ist innerhalb einer Woche in Form eines Arbeitsvertrages zu bestätigen.

Aus dem Arbeitsvertrag muß hervorgehen: Die Vergütungsgruppe, die Höhe der Vergütung, Leistungs- und sonstige Zulagen, eventuelle Provisionssätze sowie etwaige besonders vereinbarte Kündigungsfristen.

3. **Kündigung**

3.1. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt

- während der ersten drei Monate einer Beschäftigung zwei Wochen
- während des 4. - 6. Beschäftigungsmonates vier Wochen
- nach dem 6. Monat sechs Wochen

jeweils zum Ende des Kalendermonates. Dies gilt auch für eine eventuell vereinbarte Probezeit.

3.2. In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) beträgt die Frist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber bei einer Betriebszugehörigkeit

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

jeweils zum Ende des Kalendermonates.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer werden nur die Arbeitnehmer berücksichtigt, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden und monatlich 45 Stunden übersteigt. Auch in Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern können längere Kündigungsfristen vereinbart werden.

3.3. Alterssicherung

In Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende und mitarbeitende Familienangehörige) kann einem Arbeitnehmer, der das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet, und dessen Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen bestanden hat, das Arbeitsverhältnis nur aus wichtigem Grunde gekündigt werden.

Dieser Kündigungsschutz gilt nicht bei Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Er entfällt, wenn die Voraussetzungen für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sind.

Bei Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers ist die Änderungskündigung mit den tariflichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfristen zulässig.

Kann der Arbeitnehmer wegen einer wesentlichen Minderung seiner Leistungsfähigkeit seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben, hat der Arbeitgeber im Benehmen mit dem Betriebsrat zu prüfen, ob die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung in einer anderen, zumutbaren Tätigkeit besteht.

Besteht eine solche Möglichkeit nachweisbar nicht, bzw. müsste ein anderer Arbeitnehmer gekündigt werden oder lehnt der Arbeitnehmer eine ihm angebotene andere, zumutbare Tätigkeit ab, entfällt der besondere tarifliche Kündigungsschutz.

4. Bei der Berechnung der Kündigungsfristen zählen die Ausbildungsjahre im gleichen Betrieb zur Betriebszugehörigkeit.
5. Das Arbeitsverhältnis endet durch Kündigung, durch Zeitablauf bei befristeten Arbeitsverhältnissen oder durch Aufhebungsvertrag. Kündigung und Aufhebungsvertrag bedürfen der Schriftform.
6. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen ausreichende Zeit bis zur Dauer von insgesamt 8 Stunden zur Bewerbung um eine andere Arbeitsstelle zu gewähren. Eine Minderung der Vergütung hierfür darf nicht erfolgen.
7. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und auf Wunsch auch über Führung und Leistung zu geben.

Der Arbeitnehmer kann auch ein Zwischenzeugnis verlangen, das denselben Anforderungen zu entsprechen hat.

8. Verzichtet der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist auf die Dienste des Arbeitnehmers, so sind, wenn der Arbeitnehmer neben einem Fixum Provision erhält, seine Bezüge wie bei Krankheit (§ 7 Ziffer 5) zu berechnen.
9. Ausgeschiedene Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber gekündigt wurden und innerhalb eines Jahres wieder in den Betrieb eintreten, erwerben ihre alten Rechte; ausgenommen hiervon sind Arbeitnehmer, die fristlos entlassen wurden.
10. Bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Fahren ohne betriebliche Fahrerlaubnis berechtigt den Arbeitgeber im Wiederholungsfall zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die betriebliche Fahrerlaubnis endet bei Entzug des Führerscheins.
11. **Übernahme von Auszubildenden**
 - 11.1. Auszubildende sollen nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit dem nicht personenbedingte oder dringende betriebswirtschaftliche Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
 - 11.2. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von der Regelung nach Absatz 1. abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.
 - 11.3. Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten können mit Zustimmung des Betriebsrates abweichende Einzelvereinbarungen getroffen werden.

§ 3

Arbeitszeit

1. **Wöchentliche Arbeitszeit**
 - 1.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 37,5 Stunden;

ab 01.08.2001 37,0 Stunden,

verteilt auf fünf zusammenhängende Werkzeuge.

Sie kann für den Betrieb, für Teile des Betriebes oder für Gruppen von Arbeitnehmern im Durchschnitt von bis zu sechs Monaten in einer Spanne von 34,5 bis 40,5 Stunden;

nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer ungleichmäßig verteilt werden. Hierbei ist in Betrieben mit Betriebsrat dessen Mitbestimmung zu beachten.

- 1.2. Um der Eigenart der Dienstleistungsbetriebe (Kfz-Gewerbe) Rechnung zu tragen, kann durch Betriebsvereinbarung eine Beschäftigung der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung dringender persönlicher und familiärer Wünsche an den restlichen Werktagen vereinbart werden.

In Betrieben ohne Betriebsrat können die Arbeitnehmer unter Berücksichtigung dringender persönlicher und familiärer Wünsche verpflichtet werden, einmal im Monat an 6 Werktagen in der Woche zu arbeiten. Darüber hinaus ist Arbeit an 6 Werktagen in der Woche auf freiwilliger Grundlage zulässig.

Eine entsprechende Regelung ist entweder in Form der Vor- bzw. Nacharbeit (§ 3 Ziffer 3) oder der Mehrarbeit (§ 4) zu vereinbaren. Die Vor- und Nacharbeit ist zuschlagsfrei.

- 1.3. Für Arbeitnehmerkategorien, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 43 1/4 Stunden;

ab 01.08.2001 42 3/4 Stunden,

das sind z. B. Heizer, Pförtner, Wächter und Kraftfahrer. Diese Arbeitszeit kann sich auf 6 Kalendertage verteilen.

In Fällen einer besonders erheblichen Arbeitsbereitschaft kann eine regelmäßige Arbeitszeit bis 46,0 Stunden;

ab 01.08.2001 45,5 Stunden

mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Diese Arbeitszeit kann sich auf 6 Kalendertage verteilen.

- 1.4. Die vorstehenden Arbeitszeitregelungen sind auf Automobilverkäufer, deren Vergütung aus Fixum und Provision besteht, nicht anwendbar, wenn sie einen wesentlichen Teil der Dauer ihrer Arbeitszeit frei bestimmen können.

2. **Tägliche Arbeitszeit**

- 2.1. Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Pausen werden mit dem Betriebsrat oder Betriebsobmann vereinbart.

Am 24.12. und 31.12. (Heiliger Abend und Silvester) endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Wird Arbeit geleistet, ist neben der Ausfallvergütung die tatsächliche Stundenvergütung zu bezahlen. Fallen diese Tage auf einen arbeitsfreien Tag, so fällt keine Ausfallvergütung an.

- 2.2. Die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung, die Vorschriften und Schutzbestimmungen für Frauen und das Jugendarbeitsschutzgesetz finden Anwendung.
3. **Betriebsschließung**
 - 3.1. Der Arbeitgeber ist mit Zustimmung des Betriebsrates berechtigt, an Werktagen vor und nach gesetzlichen Feiertagen sowie aus besonderen Anlässen den Betrieb oder Teile des Betriebes zu schließen.
 - 3.2. Die an einzelnen Tagen ausfallenden Arbeitsstunden können mit Zustimmung des Betriebsrates innerhalb eines Zeitraumes von 10 Wochen vor- oder nachgearbeitet werden; Ausfallzeit im Zusammenhang mit einer Betriebsschließung in der Weihnachtszeit (24.12. bis 06.01.) kann jedoch in der Zeit zwischen 01.10. bis 28. 02. des folgenden Jahres vor- bzw. nachgearbeitet werden. Die Vor- und Nacharbeit ist zuschlagsfrei.
 - 3.3. Der Zustimmung des Betriebsrates bedarf es nicht, wenn einzelne Arbeitnehmer ausgefallene Arbeitsstunden in der laufenden oder folgenden Woche vor- oder nacharbeiten.

§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. **Allgemeines**
 - 1.1. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist - außer bei regelmäßiger Schichtarbeit - nur vorübergehend in Fällen einer dringenden betrieblichen Notwendigkeit nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat zulässig, soweit es sich nicht um einzelne Beschäftigte in einem unvorhergesehenen Bedarfsfall handelt. In diesem Falle ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.
 - 1.2. Anspruch auf Entgelt für geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit besteht nur, wenn sie vom Arbeitgeber oder seinem Beauftragten angeordnet oder nachträglich genehmigt worden ist.
 - 1.3. Geleistete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann innerhalb von 13 Wochen durch Freizeitgewährung abgegolten werden, jedoch bleibt in diesen Fällen der Anspruch auf die tariflichen Zuschläge bestehen. Entsprechende Wünsche der Arbeitnehmer sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.

- 1.4. Für eine Verkäufertätigkeit im Außendienst, bei der die Arbeitszeit nach § 3 nicht eingehalten werden kann, besteht kein Anspruch auf Bezahlung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
- 1.5. Eine Pauschalabgeltung der Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend dem geschätzten durchschnittlichen Umfang der tatsächlich zu leistenden zuschlagpflichtigen Arbeit kann vereinbart werden; sie ist bei der Abrechnung gesondert auszuweisen.
- 1.6. Bei der Berechnung von Zuschlägen ist die tatsächliche Stundenvergütung zugrunde zu legen.

2. Mehrarbeit

- 2.1. Als Mehrarbeit gelten alle über die in § 3 festgelegte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden.

Maßgeblich ist die jeweils festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1.

- 2.2. Der Zuschlag beträgt 25 %.

3. Nachtarbeit

- 3.1. Für unregelmäßige Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr beträgt der Zuschlag 60 %.
- 3.2. Für regelmäßige Nachtarbeit (Schichtarbeit) beträgt der Zuschlag 10 %.

4. Sonn- und Feiertagsarbeit

- 4.1. Für Sonntagsarbeit zwischen 0.00 und 24.00 Uhr beträgt der Zuschlag 50 %.
- 4.2. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, sind dem Arbeitnehmer zu zahlen:
 - a) die gesetzliche Feiertagsvergütung
 - b) die tatsächliche Stundenvergütung
 - c) ein Zuschlag von 50 %.
- 4.3. Für Arbeiten am Oster- und Pfingstsonntag, an den Weihnachtsfeiertagen und am 1. Mai, soweit letzte auf einen arbeitsfreien Tag fallen, sind dem Arbeitnehmer zu zahlen:
 - a) die tatsächliche Stundenvergütung
 - b) ein Zuschlag von 150 %.

4.4. An Arbeitstagen, die gesetzliche Feiertage sind, hat der Arbeitnehmer, dessen Vergütung aus Fixum und Provision besteht, einen Anspruch auf Bezahlung. Die Bezahlung kann durch

- a) Einzelberechnung
- b) Pauschalberechnung

erfolgen. Bei Einzelberechnung wird die Bezahlung ermittelt, indem für jeden Feiertag $1/300$ der während der letzten 12 Monate gezahlten Provision eingesetzt wird. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der entsprechende durchschnittliche Satz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provision zu bilden. Bei Pauschalabrechnung erhöhen sich die vereinbarten Provisionen um 3,5 % dieser Provision. Dieser Prozentsatz ist im Einzelarbeitsvertrag auszuweisen.

5. Bei Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen ist nur einer, und zwar der jeweils höhere, zu bezahlen.

§ 5

Kurzarbeit und verkürzte Arbeitszeit

1. Kurzarbeit und verkürzte Arbeitszeit kann entweder vereinbart oder zur Vermeidung von Kündigungen ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Einzelarbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat angeordnet werden. Eine hiervon abweichende Frist kann bei Vorliegen wichtiger Gründe mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Tarifvertragsparteien haben sich mit solchen Anträgen sofort zu befassen. Die Zustimmung kann auch von den örtlichen zuständigen Stellen gegeben werden.
2. Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um weniger als 10 v. H. herabgesetzt, so darf die Vergütung nicht gekürzt werden.

Bei einer Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens 10 v. H. ist für jede ausfallende Arbeitsstunde ein Abzug von der Vergütung nach § 10 Ziffer 3 zulässig.

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld. Der Zuschuß ist so zu bemessen, dass insgesamt 90 v. H. des monatlichen Nettoeinkommens gewährleistet sind, das der Arbeitnehmer bei regelmäßiger Arbeitszeit erzielt hätte.

3. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit länger als sechs Wochen zusammenhängend gekürzt worden ist, können ihr Arbeitsverhältnis unbeschadet einer längeren Kündigungsfrist mit Monatsfrist zum Monatsende kündigen.
4. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Einführung oder während der

Kurzarbeit gekündigt wurde, haben während der Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf die ungekürzte Vergütung, sofern wegen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht besteht.

Der Arbeitgeber kann in diesem Fall für die Zeit der vollen Bezahlung die Einhaltung der vollen Arbeitszeit verlangen.

Die vorstehenden Regelungen finden nur Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis tatsächlich aufgelöst wird.

§ 6

Arbeitsverhinderung, Arbeitsversäumnis

1. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, sich unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen zu lassen:
 - 1.1. **für einen Tag**
 - bei Entbindung der Ehefrau
 - bei Tod der Schwiegereltern und Geschwister
 - bei Silberhochzeit des Arbeitnehmers
 - bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand, jedoch nur einmal im Kalenderjahr
 - 1.2. **für zwei Tage**
 - bei Eheschließung des Arbeitnehmers
 - bei Tod der Eltern und Kinder (auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder)
 - wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes nach Mitteilung an den Arbeitgeber der Arbeit fernbleibt, eine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat
 - 1.3. **für drei Tage** bei Tod des Ehegatten.
 - 1.4. Die Freistellung nach Ziffer 1.2. und 1.3. kann auch getrennt in Einzeltagen erfolgen.
2. In folgenden Fällen wird bei Arbeitsverhinderung die notwendig ausfallende Arbeitszeit bezahlt, sofern der Verdienstausschlag nicht von anderer Seite ersetzt wird oder beansprucht werden kann:
 - 2.1. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern
 - 2.2. bei Verpflichtung zur Löschung von Bränden und bei Verhütung von akuten Hochwassergefahren

- 2.3. bei Vorladung vor Gerichten und Behörden aus unverschuldetem Anlaß
- 2.4. bei allgemeinen Vorsorgeuntersuchungen der Sozialversicherungsträger zur Früherkennung von Krankheiten, sofern dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist
- 2.5. bei Teilnahme an Sitzungen von Tarifkommissionen der Tarifvertragsparteien.
3. Der Arbeitnehmer ist ohne Vergütung freizustellen:
 - 3.1. bei Ausübung von Ehrenämtern in der handwerklichen Selbstverwaltung
 - 3.2. bei Teilnahme an Schulungsmaßnahmen, bezogen auf Ziffer 3.1.

§ 7

Krankheit, Betriebsunfall, Todesfall

1. Bei Betriebsunfällen, die keine Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen, wird die für das Aufsuchen des Arztes notwendige Zeit sowie die vom Arzt für den Tag des Unfalles angeordnete Ruhezeit als Arbeitszeit bezahlt.

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während einer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten stationären Kur- oder Heilverfahren einschließlich Schonungsfrist, wird das Arbeitsentgelt bis zu einer Dauer von 6 Wochen weitergezahlt.

Eine Anrechnung oder ein Verzicht auf Urlaub ist unzulässig.

Bemessungsgrundlage ist der um die Mehrarbeitsvergütungen, um das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 8 Manteltarifvertrag und der Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag zur Jahressonderzahlung bereinigte durchschnittliche Arbeitsverdienst, den der/die Arbeitnehmer/in in den letzten 12 Monaten vor Anspruchsbeginn erhalten hat.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch beträgt pro Tag 1/250 (bei Automobilverkäufern siehe Ziffer 3 MTV) des so berechneten Verdienstes der letzten 12 Monate.

Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist für alle Arbeitnehmer ein entsprechender Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gemäß der jeweiligen tarifvertraglich vorgegebenen Berechnungsmethode zugrunde zu legende Vergütung zu bilden.

Diese Regelung gilt auch für Auszubildende.

2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

Sollte die Krankenkasse einen Nachweis vom ersten Tage an verlangen, muß eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

3. Bei Automobilverkäufern, deren Vergütung aus Fixum und Provision besteht, gilt folgende Regelung:

Die Vergütung besteht aus dem Fixum - ohne einen im Fixum etwa enthaltenen Anteil für Spesen sowie für sonstige infolge der Krankheit ersparte Aufwendungen - und der Provision sowie der ständigen Verkaufsprämien. Die letzteren werden ermittelt, indem für jeden Werktag $\frac{1}{300}$ der während der letzten 12 Monate gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie eingesetzt wird.

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

Bei der Durchschnittsberechnung bleiben Mehrarbeitsvergütungen, das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 8 MTV und die Sonderzahlungen nach Tarifvertrag zur Jahressonderzahlung außer Betracht.

4. Hinterlässt ein Arbeitnehmer einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 21 Jahren, so ist die Vergütung, vom Sterbetag an gerechnet, für einen Monat weiterzuzahlen.

Außerdem sind ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- von 5 Jahren eine Monatsvergütung,
- von 10 Jahren 2 Monatsvergütungen,
- von 20 Jahren 3 Monatsvergütungen,

weiterzuzahlen. Bei Arbeitnehmern, die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie beziehen, ist die Monatsvergütung die Tarifvergütung. Eventuell noch fällig werdende Provisionszahlungen sind darauf nicht anrechenbar.

§ 8

Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Der Urlaub ist mindestens zur Hälfte zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine weitere Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Betriebsrat den Urlaubsplan. Die Wünsche der Arbeitnehmer sind hierbei möglichst zu berücksichtigen.

2. **Urlaubsdauer**

2.1. Der Urlaub beträgt

30 Arbeitstage

(eine Arbeitswoche = 5 Arbeitstage).

- 2.2. Schwerbehinderte im Sinne des Schwerbehindertengesetzes erhalten den ihnen gesetzlich zuerkannten, bezahlten zusätzlichen Urlaub.
3. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
4. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Arbeitnehmer Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubes, wie sein Arbeitsverhältnis in diesem Jahr Monate (mehr als 15 Kalendertage) bestanden hat.

Nach § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz ist eine Zwölftelung des Jahresurlaubes bei einem Jugendlichen nicht zulässig, wenn er nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Betrieb ausscheidet.

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

Der im Eintrittsjahr entstehende anteilige Jahresurlaub ist, sofern die Wartezeit nicht erfüllt ist, auf Wunsch des Arbeitnehmers auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.

Hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits Urlaub erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt und zusätzliche Urlaubsgeld nicht zurückgefordert werden, ausgenommen sind Fälle des Rechtsmißbrauchs.

Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt, Bruchteile von mindestens einem halben Tag auf volle Urlaubstage aufgerundet.

5. Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist

nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Die in Ziffer 4 Absatz 4 geregelte Übertragung eines Teilurlaubs auf das kommende Kalenderjahr bleibt hiervon unberührt.

6. Erkrankt ein Arbeitnehmer während desurlaubes, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren - einschließlich der Schonungszeiten - gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

7. Das Urlaubsentgelt bemißt sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten drei Monaten bzw. 13 abgerechneten Wochen vor dem Beginn desurlaubes erhalten hat.

Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder desurlaubes eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgeltes außer Betracht.

Das Urlaubsentgelt beträgt pro Urlaubstag gemäß Ziffer 2.1. $\frac{1}{65}$ der letzten drei Monate bzw. 13 abgerechneten Wochen.

Bei Arbeitnehmern, die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie beziehen, gilt folgende Regelung:

Das Entgelt besteht aus dem Fixum - ohne einen im Fixum etwa enthaltenen Anteil für Spesen sowie für sonstige infolge desurlaubes ersparte Aufwendungen - der Provision und ständigen Verkaufsprämie. Die letzteren werden ermittelt, indem für jeden Urlaubstag, gemäß Ziffer 2.1. $\frac{1}{250}$ der während der letzten 12 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.

8. Jeder Arbeitnehmer erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Die Höhe des zusätzlichen Urlaubsgeldes beträgt

50 %

des Urlaubsentgeltes gemäß Ziffer 7.

Das gilt auch für den Zusatzurlaub der Schwerbehinderten. Die Berechnungsbasis, für das zusätzliche Urlaubsgeld für Automobilverkäufer, die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie beziehen, soll nicht höher sein als die höchste tarifliche Vergütung.

Das zusätzliche Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs mit dem Urlaubsentgelt zu zahlen; statt dessen kann auch ein Abschlag in entsprechender Höhe gezahlt werden. Durch Betriebsvereinbarung können der Bemessungszeitraum für die Berechnung und der Zeitpunkt für die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsentgeltes abweichend geregelt werden.

In diesem Falle bleibt bei Verdiensterhöhungen, die nach dem Bemessungszeitraum eintreten, die Gewährung oder Erhöhung von Zulagen und Zuschlägen jeglicher Art sowie Mehrarbeit unberücksichtigt. Zahlungsansprüche aus Nachberechnungen werden mit der Zahlung für den letzten Abrechnungszeitraum des Urlaubsjahres fällig.

9. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er einschließlich des zusätzlichen Urlaubsgeldes abzugelten. Der Anspruch auf das zusätzliche Urlaubsgeld besteht nicht, wenn eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist und eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
10. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
11. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten und abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 9

Allgemeine Vergütungsbestimmungen

1. Die Arbeitnehmer sind entsprechend ihrer Tätigkeit in die Vergütungsgruppe einzustufen. Für die Einstufung der Arbeitnehmer sind die §§ 99 ff BetrVG zu beachten. Dem Arbeitnehmer ist die Vergütungsgruppe, in die er eingestuft wurde, schriftlich mitzuteilen.
2. Die Eingruppierung soll auf Grund einer ganzheitlichen Betrachtung der Arbeitsaufgaben, d. h. ohne Zergliederung in einzelne Tätigkeiten, erfolgen. Die Eingruppierung soll auf Grund der Anforderungen erfolgen, die sich aus den verschiedenen Arbeitsaufgaben ergeben.
3. Die Vergütungsgruppen und Vergütungen werden in gesonderten Tarifverträgen geregelt.

4. Das Entgelt für eine Arbeitsstunde ermittelt sich aus 1/163 der Monatsvergütung.

ab 01.08.2001

1/161.

5. Bezieht ein Arbeitnehmer neben einem Fixum Provision, so muß sein jährliches Gesamteinkommen mindestens so hoch sein wie das eines Arbeitnehmers, der nach der gleichen Vergütungsgruppe entlohnt wird, aber keine Provision erhält.

Dabei muß sein monatliches Einkommen 80 % seiner tariflichen Vergütung betragen. Scheidet ein Arbeitnehmer während des Kalenderjahres aus, so muß sein Einkommen im Durchschnitt die tarifliche Vergütung für die Beschäftigungsmonate erreichen.

§ 10

Monatsvergütung

1. Das Arbeitsentgelt ist als Monatsvergütung - unabhängig von Kalenderunregelmäßigkeiten, einer gemäß § 3 Ziffer 1.1. unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit und von Betriebsschließungen und Vor- und Nacharbeit gemäß § 3 Ziffer 3. - zu zahlen.
2. Die Monatsvergütung stellt eine Vergütung für einen Kalendermonat bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1.1. Satz 1 dar.
3. Die Vergütung für eine Arbeitsstunde errechnet sich wie im § 9 Ziffer 4 angegeben.
4. Die Monatsvergütung setzt sich aus
 - den gleichmäßigen Bestandteilen und
 - den variablen Bestandteilenzusammen.
- 4.1. Die gleichmäßigen Bestandteile der Monatsvergütung sind die tarifliche Monatsgrundvergütung, Zuschläge und Zulagen, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen sowie sonstige monatlich in gleicher Höhe wiederkehrende Bestandteile der Vergütung.
- 4.2. Zu den variablen Bestandteilen der Vergütung gehören die leistungsabhängigen Bestandteile.

Die variablen Bestandteile, nämlich Leistungslohnmehrverdienste, sind als Prozentsatz zur Monatsgrundvergütung in Höhe des Leistungsdurchschnittes des vorhergehenden Monats oder Abrechnungsmonats zu ermitteln und zu vergüten.

5. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist gemäß § 4 Manteltarifvertrag gesondert zu vergüten.

6. Arbeitnehmer,

- deren Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalendermonats besteht,

oder

- die zeitweise keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (z. B. unbezahlter Urlaub),

erhalten nur eine zeitanteilige, d. h. durch einen stundenweise berechneten Abzugsbetrag gekürzte, Monatsvergütung.

Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Ausgleich der ungleichmäßig verteilten regelmäßigen Wochenarbeitszeit, sind Entgeltüberzahlungen als Vorauszahlungen, Entgeltunterzahlungen ohne Überstundenzuschlag auszugleichen.

Der Entgeltausgleich ist spätestens mit der Endabrechnung vorzunehmen.

§ 11

Vergütungsgrundsätze

1. Die tariflichen Vergütungssätze sind Mindestsätze.
2. Die Arbeit kann zeitbezogen oder leistungsbezogen vergütet werden. Welcher Entlohnungsgrundsatz angewandt wird, ist durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat festzulegen. Ist kein Betriebsrat vorhanden, gilt der Einzelarbeitsvertrag.
3. Zeitbezogene Vergütung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer eine bestimmte gleichbleibende Vergütung ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis bezahlt wird. Die Anwendung von Arbeits- und Zeitwertlisten allein bedingt noch nicht die Einführung einer leistungsbezogenen Vergütung.
4. Leistungsbezogene Vergütung liegt vor, wenn die Höhe der Vergütung durch vereinbarte Einflußgrößen bestimmt wird und veränderlich ist. Im Interesse der Betriebs- und Verkehrssicherheit der Kraftfahrzeuge ist der Qualität der Arbeitsausführung besondere Bedeutung beizumessen. Die für die leistungsbezogene Vergütung verwendeten Einflußgrößen müssen

eindeutig beschrieben und mess- oder zählbar sein. Personenbezogene Einflußgrößen sind ausgeschlossen.

5. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, vorübergehend eine andere, ihm zumutbare betriebliche Arbeit zu leisten. Das Arbeitsentgelt darf dadurch nicht vermindert werden.
6. Die Vergütung ist in bar oder bargeldlos zu bezahlen. Über die Art der Bezahlung ist mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.
7. Mit der Zahlung der Vergütung ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Höhe der monatlichen Vergütung und der Entgelte nach § 4 sowie die Abzüge ersichtlich sind.
8. Arbeitnehmer, deren Leistung nicht nur vorübergehend unter der normalen Arbeitsleistung liegt, können unter den tariflichen Vergütungssätzen entlohnt werden. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grad der Minderleistung und wird vom Arbeitgeber unter schriftlicher Zustimmung der Tarifvertragsparteien festgelegt.

§ 12

Erschwerniszulagen und Arbeitssicherheit

1. Arbeitnehmer, die unter erheblichen Einwirkungen von Lärm, Gasen, Schmutz oder Nässe zu arbeiten haben, erhalten eine Erschwerniszulage von 10 % der tariflichen Vergütung.

Das kann z. B. gelten bei Karosserie- und Lackiererarbeiten, bei Arbeiten an Schwerlastkraftwagen, bei Unterbodenschutz und Hohlraumversiegelung, beim Endkonservieren und Teilreinigen.

2. Die durch Gesetz, Verordnungen oder Betriebsvereinbarung vorgeschriebenen Sicherheitsmittel und -einrichtungen sind vom Arbeitnehmer zu benutzen.

§ 13

Normalleistung

Den im Vergütungsvertrag festgesetzten Vergütungen liegt die Normalleistung zugrunde.

Normalleistung ist Leistung, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht werden kann. Die Leistungsvorgabe muß so sein, dass mindestens der Grundlohn erreicht wird.

§ 14

Zeitbezogene Vergütung

Gewerbliche Arbeitnehmer mit einer zeitbezogenen Vergütung erhalten bei einer Leistung, die nicht nur vorübergehend über der Normalleistung liegt, eine Leistungszulage.

Sie wird nach leistungsbezogenen Gesichtspunkten und nach billigem Ermessen vom Arbeitgeber festgelegt.

§ 15

Leistungsbezogene Vergütung

1. Die Einführung der leistungsbezogenen Vergütung setzt eine Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Absatz 1 Ziffer 10 und 11 des BetrVG voraus. Die Arbeit in leistungsbezogener Vergütung kann für einzelne Arbeitnehmer oder für Gruppen vergeben werden.

Für die erarbeitete Gutzeit im Leistungslohn ist mindestens die persönliche Tarifstundenvergütung zu bezahlen.

2. In dieser Betriebsvereinbarung sind folgende Punkte zu regeln:
 - der Geltungsbereich
 - die Einflußgrößen
 - die für die Vergütung verwendeten Zeitwertkataloge
 - die betrieblichen Korrekturfaktoren
 - der Ausgangsgeldbetrag
 - die Verrechnungsmethode
 - Kündigungsfristen.
3. Als Grundlage für die Festsetzung der Leistungsvorgabe sind die jeweils gültigen Vorgabewerte der Hersteller- bzw. Importfirmen maßgebend. Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist bei besonderen betrieblichen Voraussetzungen ein Korrekturfaktor zu vereinbaren.
4. Liegen keine Vorgabewerte vor, so erfolgt die Ermittlung der Vorgabewerte auf der Grundlage der normalen Arbeitsleistung.
 - 4.1. Der Inhalt der betrieblichen Zeitnormen ist so zu beschreiben, dass sie rekonstruierbar sind.
 - 4.2. Die zur Bildung der Zeitnormen verwendeten Zeitdaten müssen eine für den Zweck hinreichende statistische Aussagekraft besitzen.
 - 4.3. Die betrieblichen Zeitnormen werden in einem Zeitwertkatalog zusammengefaßt und nach Ziffer 2 vereinbart.

5. Zur Regelung von Beanstandungen einzelner Leistungsvorgaben wird vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine paritätisch besetzte Kommission gebildet. Die Vertreter des Arbeitgebers werden durch diesen, die Vertreter der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat bestimmt.

Der Kommission muß mindestens ein Mitglied des Betriebsrates angehören, das sachkundig sein soll.

Bei Streitigkeiten ist diese Kommission zum Zwecke der Klärung und Verständigung hinzuzuziehen. Kommt es innerhalb der Kommission zu keiner Einigung, so kann der Arbeitgeber die Leistungsvorgabe festlegen. Nach dem Scheitern des Einigungsversuches durch die Kommission steht beiden Parteien der Rechtsweg offen.

6. Die festgesetzten Leistungsvorgaben sind dem Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn in Form des schriftlichen Arbeitsauftrages bekanntzugeben oder durch Auflegen der entsprechenden Unterlagen zugänglich zu machen.
7. Alle nicht durch Zeitvorgabe bewertbaren Tätigkeiten (Betriebsarbeiten, Instandhaltungen, Fehlersuchfahrten usw.) sind mit dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate bzw. der diesen in etwa entsprechenden Abrechnungszeiträumen zu vergüten, wobei Erschwerniszulagen, Auslösungen, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge außer Ansatz bleiben.
8. Bei vorübergehendem Auftragsmangel und bei Betriebsstörungen ist der Grundlohn (betriebsüblicher Zeitlohn eines vergleichbaren Arbeitnehmers) zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in diesen Fällen andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.
9. Werden Auftragsmangel oder Betriebsstörungen voraussichtlich länger andauern, so kann der Arbeitgeber auf Bezahlung im Grundlohn übergehen.

Er muß diese Absicht dem Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer schriftlich mitteilen und bis zum Übergang auf Zeitlohn eine Frist von zwei Wochen einhalten.
10. Neu in den Betrieb eingetretene, für die Beschäftigung in leistungsbezogener Vergütung vorgesehene Arbeitnehmer, die aus einer Werkstatt kommen, die ein anderes Fabrikat repariert oder nicht fabrikatsgebunden sind, und bei denen eine Einarbeitungszeit notwendig ist, werden für die ersten 4 Wochen zeitbezogen entlohnt.
11. Alle von einem Arbeitnehmer nachweisbar fahrlässig verschuldeten Mängel bei von ihm ausgeführten Arbeiten sind von diesem ohne Bezahlung nachzuholen oder müssen nachgebessert werden, sofern ihm die entsprechenden Arbeitswerte oder Zeiteinheiten gutgeschrieben wurden.

- 11.1. Dem Arbeitgeber bleibt das Recht vorbehalten, die Nacharbeiten einem anderen Arbeitnehmer zu übertragen und demjenigen, der die Arbeiten nach Ziffer 10 ausgeführt hat, entsprechende Werte in Abzug zu bringen.
- 11.2. Bei Streitfällen nach Ziffer 11 ist in der paritätischen Kommission eine Einigung zu versuchen. Kommt keine Einigung zustande, ist der Rechtsweg offen.
12. Werden Arbeitnehmern, die leistungsbezogen entlohnt werden, zu Ausbildungszwecken Arbeitnehmer oder Auszubildende zugeordnet, so ist unter Mitwirkung des Betriebsrats eine Regelung zu treffen, die Nachteile in der Vergütung vermeidet.
13. Die Arbeiten, die in leistungsbezogener Vergütung ausgeführt werden, sind vom Arbeitgeber oder seinem Beauftragten so vorzubereiten und zu fördern, dass dem Arbeitnehmer ein ungehindertes Arbeiten möglich ist.
14. Kommt es beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder bei Regelungsstreitigkeiten, in welchen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Übereinstimmung herbeigeführt werden muß, zu keiner Einigung, so ist, soweit nichts anderes bestimmt ist, die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG anzurufen.

§ 16

Arbeitnehmervertretung

1. Für die Arbeitnehmervertretung des Betriebes gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.
2. Arbeitnehmern, die als Funktionäre der Gewerkschaft dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden, dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.
3. Eine unbezahlte Freistellung zum Besuch gewerkschaftlicher Bildungsmaßnahmen kann unter rechtzeitiger Abstimmung mit der Betriebs- oder Geschäftsleitung und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange erfolgen.

§ 17

Schlichtung

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung dieses Manteltarifvertrages entstehen, sind zwischen den Tarifvertragsparteien zu regeln.

Gelingt hierbei eine Verständigung nicht, so entscheidet die

Schlichtungsstelle der Tarifvertragsparteien. Die Schlichtungsstelle setzt sich aus je 3 Beisitzern der beiderseitigen Organisationen und einem von diesen zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen.

Kommt über den Vorsitzenden keine Verständigung zustande, so entscheidet die zuständige Gerichtsbarkeit in Dresden über die Benennung eines Vorsitzenden.

Die Schlichtungsstelle entscheidet mit einfacher Mehrheit.

2. Streitigkeiten über die Durchführung tariflicher Regelungen im Betrieb sind in erster Linie durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung zu regeln. Ist eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung nicht möglich, so sind die beiderseitigen Organisationsvertreter hinzuzuziehen. Der Rechtsweg bleibt offen.

§ 18

Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

1. Entgelte für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind - soweit nicht eine Pauschalvergütung vereinbart worden ist - spätestens am Schluß des folgenden Monats mit der Vergütung auszuzahlen.

Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen und Entschädigungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Wochen nach Erhalt der Abrechnung schriftlich geltend gemacht worden sind.

2. Alle übrigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen 6 Monate nach ihrer Fälligkeit, spätestens jedoch 6 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Ansprüche, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden, erlöschen 6 Wochen nach ihrer Fälligkeit.
3. Wird ein Anspruch vor dem Zeitpunkt des Erlöschens schriftlich geltend gemacht und von der Gegenseite nicht schriftlich anerkannt, so verlängern sich die Fristen gemäß Ziffern 1.2. und 2. um weitere 2 Monate zur gerichtlichen Geltendmachung.

§ 19

Wahrung des Besitzstandes

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

Bestehende weitergehende Urlaubsansprüche, die zum Stichtag 28.02.91 oder bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages entstanden sind, erhöhen den

Urlaubsanspruch gemäß § 8 entsprechend, höchstens jedoch auf bis zu 30 Tagen, und werden auf die künftige Verlängerung der Urlaubsdauer auf bis zu 30 Tagen angerechnet.

§ 20

Härtefallregelung

Es wird folgende Härtefallregelung vereinbart:

1. In Härtefällen, insbesondere zur Abwendung drohender Insolvenzgefahr zur Verbesserung der Sanierungschancen auf Grund eines vorgelegten Sanierungsplanes und zur Sicherung von Arbeitsplätzen, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen können Arbeitgeber bei den Tarifvertragsparteien eine tarifliche Härtefallregelung beantragen.

Der Antrag ist schriftlich an beide Tarifvertragsparteien zu richten und hat Tatsachen mit den dafür erforderlichen Unterlagen anzugeben, die das Vorliegen eines Härtefalles begründen (z.B. Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung).

2. Über das Vorliegen eines Härtefalles haben sich die Tarifvertragsparteien unter Hinzuziehung der Betriebsparteien umgehend zu verständigen.
3. Wird das Vorliegen eines Härtefalles festgelegt, so obliegt es den Tarifvertragsparteien, auf den jeweiligen Antrag zugeschnitten, eine konkrete Härtefallregelung zu vereinbaren.
4. Diese Härtefallregelung tritt am 01.03.2000 in Kraft und endet am 28.02.2002 ohne Nachwirkung.

§ 21

Maßregelungen

1. Jede Maßregelung von Beschäftigten aus Anlaß oder im Zusammenhang mit Tarifbewegungen im sächsischen Kfz-Handwerk unterbleibt oder wird rückgängig gemacht, falls sie bereits erfolgt ist.
2. Schadensersatzansprüche aus Anlaß der Teilnahme an Tarifbewegungen entfallen.
3. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, aus Anlaß der Tarifbewegungen keine Rechtsstreitigkeiten gegeneinander zu führen bzw. bereits eingeleitete Klagen oder Anträge auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung zurückzunehmen. Sie werden in diesem Sinne auch auf ihre Mitglieder einwirken.

4. Soweit Ansprüche oder Anwartschaften von der ununterbrochenen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit abhängen oder davon, daß das Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, gelten die Beschäftigungsdauer oder die Betriebszugehörigkeit durch Arbeitsk Kampfmaßnahmen nicht als unterbrochen, das Arbeitsverhältnis als nicht ruhend.

§ 22

Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.03.2000 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 28.02.2002, gekündigt werden.
2. Die Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffer 1.1 kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 31.07.2002, gekündigt werden.
3. Die Härtefallregelung gemäß § 20 endet am 28.02.2002 ohne Nachwirkung.
4. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.
5. Um einen tariflosen Zustand zu vermeiden, bleiben die Vertragsparteien bemüht, nach Eingang der Kündigung Verhandlungen über einen neuen Vertrag aufzunehmen.

Berlin, 08.03.2000

Landesverband des Kraftfahrzeuggewerbes
Sachsen e. V.

Unterschriften

IG Metall
Bezirksleitung Berlin

Unterschriften

Anhang 1 zum Manteltarifvertrag für das Kfz-Gewerbe Sachsen

Zeitkonto

1. Es besteht die Möglichkeit, auf betrieblicher Ebene ein Zeitkonto einzuführen. Die Regelung ist schriftlich niederzulegen; in Betrieben mit Betriebsrat im Wege einer Betriebsvereinbarung.
 - 1.1 Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten monatlich einen Zeitkontoauszug.
2. Das Volumen des Zeitkontos ist auf die Bandbreite von maximal +/- 80 Stunden begrenzt.

Durch Betriebsvereinbarung kann hiervon abgewichen werden.

 - 2.1 Zeitsalden aus Gleitzeitvereinbarungen sind in das Volumen einzubeziehen.
 - 2.2 Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bestimmt sich der maximale Zeitsaldo nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit.
3. Der Ausgleich des Zeitkontos muß innerhalb von maximal 12 Monaten erfolgen. Dem Arbeitgeber wird die Möglichkeit eingeräumt, den Ausgleichszeitraum um maximal 3 Monate zu erhöhen, sofern er dies bis zum Ablauf des 9. Monats erklärt.
 - 3.1 Im Falle der Unmöglichkeit des Ausgleiches, z. B. durch längere Erkrankung, kann dieser auch unmittelbar nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit erfolgen, längstens innerhalb von 6 Monaten, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.
 - 3.2 Bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb ist das Zeitkonto auszugleichen. Sofern dies nicht möglich ist, werden Guthaben/Schulden auf dem individuellen Zeitkonto mit der letzten Entgeltabrechnung ausgeglichen. Dabei sind die Pfändungsfreigrenzen zu beachten.
4. Von dem Arbeitszeitkonto kann gemeinschaftlich - durch Festlegung in einer Betriebsvereinbarung - oder individuell - wie Urlaub, Zeit entnommen werden. Die Entnahme von Zeitguthaben ist auch in größeren Blöcken möglich.
5. In das Zeitkonto fließen auch Mehrarbeitsstunden ein; Mehrarbeitszuschläge in Form von Zeitzuschlägen werden in jedem Fall fällig und fließen in das Zeitkonto ein, wenn die regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 MTV überschritten wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn aus individueller Zeitentnahme ein Minus im Zeitkonto auszugleichen ist.
 - 5.1 Weiter ist es möglich, Zuschläge aus § 4 Ziffer 3 und 4 in Form von Zeitguthaben in das Arbeitszeitkonto einzubringen.

6. Der Urlaubsanspruch von 30 Tagen bzw. der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

(5 Tage) sowie Ansprüche aus § 6 MTV bleiben, in allen Fällen ungleichmäßiger Verteilung und Zeitentnahme aus einem Arbeitszeitkonto unberührt.
7. Im Fall des Todes eines Arbeitnehmers und bei Insolvenz des Betriebes werden Zeitguthaben automatisch in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt.
8. Über den Stand und eventuelle Konsequenzen aus den Zeitkonten beraten sich Arbeitgeber und Betriebsrat vierteljährlich.
9. Durch die Anwendung des Arbeitszeitkontos werden keine Ansprüche des Arbeitnehmers gemäß § 5 MTV begründet.
10. Ansprüche aus der sachlichen Richtigkeit des monatlichen Zeitkontostandes unterliegen der Ausschlußfrist des § 18, Ziffer 2 - 3 des MTV.