

IG Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

012 11 504 014 244 00

Niedersachsen-Mitte/ Osnabrück

Handwerk:

Arbeiter
Angestellte

Kraftfahrzeughandwerk, -handel, -gewerbe

Abschluss: 09.05.2008

gültig ab: 01.04.2008

kündbar: 30.04.2010

MANTEL-TARIFVERTRÄG

Zwischen der

Innung des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks Niedersachsen-Mitte

und der

Innung des Kraftfahrzeug-Handwerks Osnabrück

und der

IG Metall, Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender

Manteltarifvertrag

abgeschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitszeit
- § 3 Abweichende Arbeitszeit
- § 4 Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 5 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 6 Kurzarbeit
- § 7 Urlaub
- § 8 Zusätzliches Urlaubsgeld
- § 9 Arbeitsverhinderung
- § 10 Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall
- § 11 Entgeltzahlung im Sterbefall
- § 12 Einstellung und Kündigung
- § 13 Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen
- § 14 Verdienstsicherung
- § 15 Schlichtung von Streitigkeiten
- § 16 Schlussbestimmung
- § 17 Vertragsdauer

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: räumlich: für die Innungsbezirke Niedersachsen-Mitte und Osnabrück
2. fachlich:
 - a) für alle Betriebe des Handels mit Kraftfahrzeugen und Anhängern, Ersatzteilen, Zubehör und Reifen mit Ausnahme des reinen Teile- und Zubehörgroßhandels
 - b) für alle Betriebe des Kfz-Techniker-Handwerks sowie Motoreninstandsetzungsbetriebe, Kfz-Elektrikerbetriebe, Kühlerbauer und die hiermit verbundenen zum Zwecke der Kfz-Reparatur unterhaltenen Nebenbetriebe.
3. persönlich:

für die Beschäftigten
(gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte).
Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

 - a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristen.
 - b) Angestellte, für welche Einzelarbeitsverträge vorliegen, die über den Rahmen der tariflichen Regelungen hinausgehen und leitende Angestellte nach § 5 des BetrVG.
 - c) Lehrlinge (Auszubildende), Praktikanten, Volontäre.
In Ausnahme dazu gilt § 10 (Entgeltfortzahlung) auch für die Lehrlinge (Auszubildende).

§ 2

Arbeitszeit

1. Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - ohne Pausen - beträgt 36 Stunden.
2. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, festgelegt.
3. **Arbeitszeitflexibilisierung**

Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit auf Basis der 36-Stunden-Woche entsprechend folgender Eckpunkte flexibilisieren. In Betrieben ohne Betriebsrat kann durch Fest-

legung des Arbeitgebers unter Einhaltung der tariflichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung der Interessen des Beschäftigten die Arbeitszeit flexibilisiert werden.

- a) Die Untergrenze bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit beträgt 30 Stunden in der Woche, die Obergrenze 40 Stunden. Die Obergrenze kann bei Bedarf um bis zu 4 Stunden ausgeweitet werden. Diese Regelung kann für einzelne Beschäftigte für maximal 2 Kalenderwochen innerhalb eines Kalendermonats vereinbart werden. Die Untergrenze kann bei Bedarf um bis zu 2 Stunden unterschritten werden.

Die Ankündigungsfrist für die Lage der Arbeitszeit bei der Arbeitszeitflexibilisierung wird auf 1 Tag für 3 Tage festgelegt. Innerhalb dieser festgelegten Arbeitszeit können kurzfristige Veränderungen betrieblich vereinbart werden.

- b) Der Abrechnungszeitraum des Zeitkontos beträgt 12 Monate. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann der Abrechnungszeitraum der Zeitkonten von derzeit 12 Monate auf bis zu 15 Monate verlängert werden. Plusstunden sind bis dahin auszugleichen. Minusstunden gehen am Ende des Übertragungszeitraumes zu Lasten des Arbeitgebers.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Abrechnungszeitraum der Zeitkonten von derzeit 12 Monate auf bis zu 15 Monate durch den Arbeitgeber verlängert werden.

Für jeden Beschäftigten (außer Auszubildende) ist ein Zeitkonto durch den Arbeitgeber zu führen.

- c) Das Arbeitszeitkonto darf für jeden Beschäftigten höchstens 100 Minus- bzw. 120 Guthabenstunden aufweisen. Dem Beschäftigten ist monatlich der Stand des Zeitkontos mitzuteilen.

Im Falle der Unmöglichkeit des Ausgleichs, z. B. durch längere Erkrankung, kann dieser auch unmittelbar nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit erfolgen.

Die angesammelten Stunden im Arbeitszeitkonto werden grundsätzlich nur in Freizeit ausgeglichen. Bei Auftragsspitzen kann durch freiwilligen Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass ein Volumen von bis zu 20 Stunden des Arbeitszeitkontos des Beschäftigten einmalig im Abrechnungszeitraum ausgezahlt wird.

Bei Auftragsmangel oder Personalunterdeckung oder zum Zweck des Personalabbaus ist eine Auszahlung des Stundenkontos ausgeschlossen.

Eine solche Auszahlung ist nur mit Zustimmung des Beschäftigten zulässig, widerspricht der Beschäftigte der Auszahlung, darf ihm dadurch keine Nachteile entstehen.

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten ein diesen tariflichen Bestimmungen entsprechendes Angebot unterbreiten. Hiervon sind die Tarifvertragsparteien zu unterrichten.

Kann das Zeitguthaben wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr ausgeglichen werden, ist der Rest abzugelten.

Weist das Arbeitszeitkonto des Beschäftigten ein Minus auf, so darf die Zeitdifferenz nicht mit dem Entgelt verrechnet werden.

Im Falle des Todes des Beschäftigten oder bei Insolvenz des Betriebes werden Arbeitszeitguthaben automatisch in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt.

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.

- d) Mehrarbeitsstunden sowie Mehrarbeitszuschläge fließen in das Zeitkonto ein.

Berechnung der zuschlagspflichtigen Mehrarbeitsstunden:

Iststunden pro Monat

- Sollstunden (auf Basis vereinbarter Stunden)

= + Mehrarbeitsstunden bzw. – Fehlstunden

- e) Über den Stand und eventuelle Konsequenzen aus dem Stand der Arbeitszeitkonten beraten Arbeitgeber und Betriebsrat vierteljährlich.

4. Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit um 12 Uhr. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird mit dem zuschlagsfreien Stundenverdienst vergütet.
5. Die in Verbindung mit Feiertagen ausfallende Arbeitszeit kann in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat, soweit einer besteht, im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden. Die Vor- oder Nacharbeit ist zuschlagsfrei.
6. Die Flexibilisierung bzw. die Wochenarbeitszeitverkürzung dürfen nicht inmitten der täglichen Arbeitzeit liegen.

7. Öffnungsklausel

Soll für einzelne Beschäftigte die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden, bedarf dies der Zustimmung des Beschäftigten. Diese Regelung kann mit bis zu 18 % aller Beschäftigten, mindestens jedoch 3 Beschäftigte, jeweils pro Betriebsstätte (Zweig-, Zweitbetriebe o.ä.) vereinbart werden. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann die 40-Stunden –Woche mit weiteren 7 % der Beschäftigten vereinbart werden. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Regelung mit Zustimmung des einzelnen Beschäftigten vereinbart werden. Bei der Berechnung der Quote sind ausgenommen: Automobil- und Motorradverkäufer sowie vergleichbares Verkaufspersonal auf Provisionsbasis, Auszubildende, Praktikanten und Beschäftigte in ruhenden Arbeitsverhältnissen.

Der Betriebsrat ist vorher zu informieren.

Lehnen Beschäftigte die Verlängerung ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit ab, so darf ihnen hieraus kein Nachteil entstehen. Beschäftigte, die vor ihrer Einstellung arbeitslos waren, darf eine solche Verlängerung erst nach Ablauf der Probezeit angeboten werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, die gekündigt worden sind oder die vor der Einstellung in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen. Bei der Vereinbarung einer solchen Arbeitszeit erhält der Beschäftigte eine dieser Arbeitszeit entsprechende zuschlagsfreie Bezahlung.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann - frühestens nach Ablauf von 12 Monaten - mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten geändert werden, es sei denn, sie wird einvernehmlich früher geändert. Das Arbeitsentgelt wird entsprechend angepasst.

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

§ 3

Abweichende Arbeitszeit – Mehrarbeit

Mehrarbeit

1. Bei dringenden betrieblichen Erfordernissen kann Mehrarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates, soweit einer besteht, bis zu einer Arbeitszeit von insgesamt 10 Stunden täglich, jedoch höchstens bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche, vereinbart werden. Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 12 Wochen getroffen werden. Bis zu 15 Stunden Mehrarbeit im Monat kann wahlweise in Freizeit oder Geld abgegolten werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit ist in Freizeit abzugelten. Bei der Festlegung der Mehrarbeit sind die berechtigten Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen.
2. Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen oder in außergewöhnlichen Notfällen (§ 14 ArbZG) verlangt werden. Diese weitergehende Mehrarbeit kann durch Geld oder Freizeit ausgeglichen werden.
3. Der Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit beträgt drei Monate. Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum bis auf 9 Monate ausgedehnt werden. Die Fristen beginnen mit der Woche, in der die Mehrarbeit anfällt. In Betrieben ohne Betriebsrat wird dies durch den Arbeitgeber festgesetzt. Hierbei sollen möglichst die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.
4. 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 § 5 MTV bleibt bestehen.
5. Abweichend vom letzten Satz von § 3 Ziffer 4 kann durch Betriebsvereinbarung auch geregelt werden, dass Mehrarbeitszuschläge auf Wunsch des Beschäftigten ebenfalls durch Freizeit abgegolten werden können. Ist kein Betriebsrat vorhanden, ist eine Einzelvereinbarung zu treffen. Ein Mehrarbeitszuschlag für eine Stunde von 25 % ergibt eine bezahlte Freistellung (unter Fortzahlung des laufenden Verdienstes) von der Arbeit von 15 Minuten. Die Freistellung bei anderer Stundenzahl und anderer Zuschlagshöhe ist entsprechend zu errechnen.
6. Ist der Beschäftigte daran gehindert, innerhalb des in § 3 Ziffer 3 genannten Zeitraumes die Freistellung in Anspruch zu nehmen (z. B. Krankheit), so ist die Mehrarbeit einschließlich aller Zuschläge zu bezahlen.

§ 4

Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Zuschlagspflichtige Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist jedoch zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages.
2. Als zuschlagspflichtige Mehrarbeit gelten alle Arbeitsstunden, die über die regelmäßige oder vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen.
3. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit.
4. Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr geleistete Arbeit.
5. Eine Pauschalabgeltung der Vergütungen für Mehrarbeit von Beschäftigten an den Tagen von Montag bis Samstag entsprechend dem geschätzten durchschnittlichen Umfang der tatsächlich zu leistenden zuschlagspflichtigen Arbeit kann vereinbart werden. Sie ist bei der Entgeltabrechnung gesondert auszuweisen.
6. Für eine Verkäufertätigkeit im Außendienst, bei der die Arbeitszeit nach § 2 nicht eingehalten werden kann, besteht kein Anspruch auf Bezahlung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
7. Mehrarbeit infolge Strom-, Gas- oder Wasserabschaltungen ist nicht zuschlagspflichtig.
8. Bei Notstand im eigenen Betrieb, bei dem den Arbeitgeber kein Verschulden trifft und bei öffentlichen Notständen (Naturkatastrophen u. ä.) entfällt der Anspruch auf die Zuschläge nach § 5.

§ 5

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Der Zuschlag berechnet sich prozentual nach dem Stundenverdienst des Beschäftigten. Dabei ist je Stunde 1/156,6 des tariflichen Monatsentgelts zugrunde zu legen. Abweichend gilt für Beschäftigte im Leistungslohn der Leistungslohdurchschnitt des letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraumes.
 - a) für jede Mehrarbeitsstunde 25 %
 - b) für Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr 50 %
 - c) für regelmäßige Nachtarbeit im Rahmen von Wechselschichten (über eine Woche hinaus) 12,5 %
 - d) für Sonntagsarbeit von 0 Uhr bis 24 Uhr 50 %

- e) am 24. und 31. Dezember nach 12 Uhr 100 %
 - f) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen 100 %
 - g) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, der nicht Arbeitstag ist, 100 %
 - h) für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Wochentag fallen, an dem im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird, hat der Beschäftigte Anspruch auf die uneingeschränkte Bezahlung des Feiertages nach Entgeltfortzahlungsgesetz und zwar für den ganzen Feiertag. Daneben ist ihm die an einem solchen Tag geleistete Arbeit zu bezahlen; hierauf erhält er einen Zuschlag von 50 %.
 - i) Wird in den Betrieben der Kraftfahrzeuginstandsetzung abwechselnd ein Bereitschaftsdienst an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen (Sonntagsdienst) eingerichtet, so gilt während dieses Dienstes, sofern er von der zuständigen Behörde genehmigt ist, folgende Regelung:
Für Bereitschaftsdienst (Arbeitsbereitschaft an Werktagen oder an Sonntagen) wird ein Zuschlag von 25 %,
an Feiertagen von 50 %
auf die Vergütung nach Ziffer 1 gezahlt. Wird während des Bereitschaftsdienstes Arbeit geleistet, so gilt die Zeit der Arbeitsleistung nicht als Arbeitsbereitschaft.
2. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur ein Zuschlag, und zwar bei unterschiedlichen Zuschlägen der Höchste, zu zahlen. Hiervon ausgenommen ist der Zuschlag für Nachtarbeit.
3. An Werktagen, die gesetzliche Feiertage sind, hat der Beschäftigte, dessen Entgelt 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 1/250 der während der letzten 12 Monate gezahlten Provision eingesetzt wird. Bei Pauschalberechnung erhöht sich die vereinbarte Provision um 3,5 % dieser Provision. Dieser Prozentsatz ist im Einzelarbeitsvertrag auszuweisen. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der entsprechende Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provision zu bilden.

§ 6

Kurzarbeit

1. Kurzarbeit kann zur Vermeidung von Kündigungen ohne Rücksicht auf die Kündigungsfrist der Einzelarbeitsverhältnisse mit einer Ankündigungsfrist von 10 Kalendertagen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, soweit einer besteht, angeordnet werden.
2. Wird für Beschäftigte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkürzt, so ist für jede dadurch ausfallende Arbeitsstunde ein Abzug von 1/156,6 vom vereinbarten Monatsent-

gelt zulässig. Sinkt die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 27 Stunden bzw. die monatliche Arbeitszeit auf weniger als 120 Stunden, so darf eine weitere Entgeltkürzung nicht vorgenommen werden. Von dieser Regelung kann mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abgewichen werden.

3. Wird die Kurzarbeit durch eine mindestens 4 Wochen dauernde Vollarbeit unterbrochen, so muss bei der Einführung neuer Kurzarbeit wiederum die genannte Ankündigungsfrist berücksichtigt werden.
4. Wird die Arbeitszeit länger als 6 Wochen zusammenhängend gekürzt, können Beschäftigte ihr Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen kündigen.
5. Wird dem Beschäftigten gekündigt, so hat er für die Dauer der Kündigungsfrist Anspruch auf den vollen Verdienst, auch wenn in die Kündigungsfrist teilweise oder ganz Kurzarbeit fällt.
6. Für diejenigen Beschäftigten, die mit der Einführung der Kurzarbeit nicht einverstanden sind, gilt die Ankündigung der Kurzarbeit als Beginn der Kündigungsfrist. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, ob das Arbeitsverhältnis gekündigt werden soll.

§ 7

Urlaub

1. Jeder Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist. Ein vom Arbeitgeber aufgestellter Urlaubsplan bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, soweit einer besteht. Die Wünsche der Beschäftigten sind hierbei möglichst zu berücksichtigen. Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zusammenhängend zu gewähren und in Anspruch zu nehmen, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.
2. Bis spätestens 31.3. des laufenden Urlaubsjahres soll zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, soweit vorhanden, ein Urlaubsplan aufgestellt werden. Muss der Beschäftigte nach Genehmigung des Urlaubsplanes seinen Urlaub aus betrieblichen Gründen verschieben, sind ihm nachweislich entstandene Kosten (Reisekostenanzahlung usw.) zu erstatten.
3. Der Urlaub beträgt 30 Arbeitstage. Sollte ein Beschäftigter mehr als 6 Monate zusammenhängend arbeitsunfähig krank geschrieben sein, kann für jeden weiteren Monat 1/12 des Tarifurlaubs abgezogen werden. Der gesetzliche Anspruch bleibt hiervon unberührt. Ausgenommen hiervon sind Folgen von Arbeitsunfällen und anerkannte Berufskrankheiten.
4. Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche - gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen - verteilt ist, gelten für die Berechnung des Urlaubs 5 Tage je Woche als Arbeitstage. Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.

5. Muss mehr als 2/3 des Urlaubs aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März genommen werden, so ist ein Zusatzurlaub von 2 Urlaubstagen zu gewähren.
6. Schwerbehinderte erhalten den ihnen gesetzlich zuerkannten, bezahlten zusätzlichen Urlaub.
7. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.
8. Im Ein- und Austrittsjahr hat der Beschäftigte Anspruch auf soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, wie sein Arbeitsverhältnis Monate (mehr als 15 Kalendertage) bestanden hat. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Beschäftigten 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 Beschäftigten auf das folgende Kalenderjahr zu übertragen.
9. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Die in Ziffer 8 geregelte Übertragung eines Teilurlaubs auf das kommende Kalenderjahr bleibt hiervon unberührt. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf dieser Zeit, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht worden ist. Hiervon abweichend verfällt der Urlaubsanspruch eines durch Arbeitsunfall betroffenen Beschäftigten nicht, der im laufenden Kalenderjahr noch nicht genommen wurde.
10. Bei berechtigter fristloser Entlassung oder unberechtigter Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch den Beschäftigten besteht nur ein Urlaubsanspruch nach den gesetzlichen Bestimmungen.
11. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
12. Während des Urlaubs darf der Beschäftigte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Dieses vertragswidrige Verhalten begründet einen Rückerstattungsanspruch der bereits gezahlten Urlaubsvergütungen.
13. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.
14. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.
15. Kein Beschäftigter kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses längeren Urlaub beanspruchen, als ihm nach diesem Tarifvertrag zusteht. Für die

Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den der Beschäftigte bereits erhalten hat oder von einem anderen Arbeitgeber hätte erhalten müssen.

16. Hat der Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.
17. Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Über die Gewährung des restlichen Urlaubs ist eine Vereinbarung zu treffen. Ist eine Vereinbarung nicht getroffen, hat sich der Beschäftigte jedoch nach terminmäßigem Ablauf seines Urlaubs oder, falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst im Betrieb zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Nach Möglichkeit sollen die restlichen Urlaubstage dem Beschäftigten nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit gewährt werden. Wird dem Beschäftigten von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopfersversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit, einschließlich der verordneten Schonzeit, auf den Urlaub nicht angerechnet werden.
18. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten drei Monaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat. Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraums oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen eintreten, bleiben für die Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht. Das Urlaubsentgelt beträgt pro Urlaubstag gemäß Ziffer 3 1/21 des errechneten durchschnittlichen Monatsverdienstes.
19. Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien, ausgenommen Sonderaktionen, beziehen, gilt folgende Regelung:
Das Entgelt besteht aus dem Fixum, ohne einen im Fixum etwa enthaltenen Anteil für Spesen sowie für sonstige infolge des Urlaubs ersparte Aufwendungen, der Provision und der ständigen Verkaufsprämie. Die letzteren werden ermittelt, indem für jeden Urlaubstag gemäß Ziffer 3 1/250 der während der letzten 12 Monate gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie eingesetzt wird. Bei kürzerer Beschäftigungsduer ist der entsprechende Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie zu bilden.

§ 8

Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Jeder Beschäftigte erhält nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit (einschließlich der Ausbildungszeit) ab dem 7. Monat ein zusätzliches Urlaubsgeld. Dieses beträgt 50 % des Urlaubsentgeltes.
2. Die Berechnungsbasis für das zusätzliche Urlaubsgeld für Beschäftigte, die neben einem Fixum Provision und Verkaufsprämien (ausgenommen Sonderaktionen) beziehen, soll nicht höher sein als das höchste Tarifentgelt eines Tarifbeschäftigten des gleichen Betriebes.

3. Das zusätzliche Urlaubsgeld ist vor Antritt des Urlaubs mit dem Urlaubsentgelt zu zahlen; statt dessen kann auch ein Abschlag in entsprechender Höhe gezahlt werden. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird als Vorschuss gewährt und ist bei berechtigter fristloser Entlassung oder eigener unberechtigter Lösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Zwölftelungsprinzip zurückzuzahlen bzw. kann bei der Lohnzahlung verrechnet werden.

4. a)

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann das zusätzliche Urlaubsgeld erfolgsabhängig gestaltet werden. Hierbei ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich das zusätzliche Urlaubsgeld in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Ergebnis des Betriebes erhöhen oder verringern kann. Nach Abschluss sind den Tarifvertragsparteien Kopien der Betriebsvereinbarung zu übergeben.

In Betrieben ohne Betriebsrat können Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillige Vereinbarungen abschließen.

Der sich aus der Ziffer 1 ergebende Anspruch darf um nicht mehr als 50 % gekürzt werden.

Die Bewertungsgrößen für das wirtschaftliche Ergebnis müssen so gestaltet sein, dass bei einem entsprechenden Ergebnis auch eine Erhöhung des sich aus der Ziffer 1 ergebenden Anspruchs um 75 % möglich ist.

Bei Nichteinigung der Betriebsparteien bleibt es bei dem unveränderten tariflichen Anspruch der Ziffer 1.

b)

Die Bewertungsgrößen für das wirtschaftliche Ergebnis müssen zu Beginn des Jahres, in dem erstmals von der Ziffer 1 abgewichen werden soll, feststehen. Für das Jahr 2008 müssen die Bewertungsgrößen bis zum 30. Juni 2008 feststehen.

Die wirtschaftliche Situation ist jährlich anhand von in der Betriebsvereinbarung festzulegender, betriebswirtschaftlich anerkannter Kennziffern zu bewerten. Die Bewertungskennziffern müssen nachprüfbar und nachvollziehbar sein.

Der Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftliche Situation unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichtet. Für seine Beratungen kann er externe Sachverständige hinzuziehen.

c)

Treten während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung gravierende Veränderungen ein, wie z. B. Aufspaltungen oder Fusionen, Änderung der Rechtsform des Unternehmens oder sonstige gesellschaftsrechtliche Veränderungen, die Auswirkungen auf die vereinbarten Bewertungsgrößen haben können, werden die Betriebsparteien unverzüglich über notwendige Anpassungen bzw. weitere Anwendung der Betriebsvereinbarung verhandeln. Führt diese Verhandlung zu keinem einvernehmlichen Ergebnis, endet die Betriebsvereinbarung 2 Wochen nach Feststellung der ergebnislosen Verhandlung durch eine Vertragspartei.

d)

Der Betrieb verpflichtet sich, für den Zeitraum des Abweichens vom Tarifvertrag keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

Sollten aus wirtschaftlichen Gründen betriebsbedingte Kündigungen notwendig sein, haben die betroffenen Arbeitnehmer rückwirkend den vollen tariflichen Anspruch, der als Einmalzahlung mit der letzten Entgeltabrechnung ausgezahlt wird.

§ 9

Arbeitsverhinderung

Ist der Beschäftigte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und seine Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Vorlage einer weiteren ärztlichen Bescheinigung auf Kosten des Betriebes kann vom Arbeitgeber verlangt werden.

1. In nachstehenden Fällen ist dem Beschäftigten Freizeit zu gewähren, ohne dass ein Abzug vom Monatsentgelt oder eine Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf, und zwar
 - a) bei eigener Eheschließung des Beschäftigten für 2 Arbeitstage (bei Au- seinanderfallen von standesamtlicher und kirchlicher Eheschließung können die Tage getrennt beansprucht werden;)
 - b) bei Silberhochzeit des Beschäftigten für 1 Arbeitstag
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau für 1 Arbeitstag
 - d) bei Tod des Ehegatten für 2 Arbeitstage
(die zu beanspruchenden 2 Tage brauchen nicht unbedingt zeitlich hintereinander zu liegen, doch muss bei ihrer Gewährung ein Zusammenhang mit dem Tod des Ehegatten bestehen)
 - e) bei Todesfällen in der engeren Familie - Eltern und Kinder (darunter sind auch Stief-, Adoptiv- sowie Pflegekinder zu verstehen) - und zum Haushalt gehörige Geschwister für 1 Arbeitstag
 - f) bei Teilnahme an Begräbnissen der unter d) und e) genannten Familienangehörigen sowie der Schwiegereltern für 1 Arbeitstag
el-
Der Tag kann bei den unter d) und e) genannten Familienangehörigen wahlweise für den Begräbnistag oder zur Trauerfeier genommen werden; beim Tod der Schwiegereltern kann der freie Tag wahlweise am To-destag, Begräbnistag oder zur Trauerfeier genom- men werden.
 - g) bei Wohnungswchsel mit eigenem Hausstand (einmal im Jahr) für 1 Arbeitstag
2. In nachstehenden Fällen ist dem Beschäftigten bezahlte Freizeit bis zur Höchstdauer von 8 Arbeitsstunden zu gewähren, ohne dass eine Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf:
 - a) beim Aufsuchen eines Arztes in dringenden Fällen oder sofern dieses während der Arbeitszeit unvermeidbar ist; (ausgenommen Dauerbehandlungen).
 - b) bei Vorladung von Gerichten, Behörden und Ämtern; der Anspruch auf Erstattung eines etwaigen Verdienstausfalles entsteht erst dann, wenn von dritter Seite nachweislich kein Ersatz zu leisten ist. Bei Vorladung als Beschuldigter in Strafsachen oder als Partei in Zivilsachen kann ein der Arbeitsverhinderung entsprechender Abzug vorgenommen werden. In den Fällen nach a) und b) kann der Arbeitgeber auf seine Kosten einen Nachweis verlangen.

3. Entsteht Arbeitsausfall bei Einwirkung höherer Gewalt oder Arbeitsunterbrechung durch Betriebsstörung (Maschinenschaden, Energiemangel oder Materialmangel, den der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat), ist die dadurch ausgefallene Arbeitszeit bis zu 3 Stunden zu vergüten, vorausgesetzt, dass dieser Ausfall nicht von dritter Seite ersetzt wird.
4. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit, z. B. bei Betriebsstörungen und Arbeitsunterbrechungen, Energiemangel, Rohstoff- und Auftragsmangel, vorübergehend eine andere, ihm zumutbare Arbeit zu leisten. Eine Kürzung des Arbeitsentgeltes darf jedoch nicht eintreten.
5. Die Ausfallvergütungen für obige Fälle errechnen sich für nach dem jeweiligen Stundenverdienst des Beschäftigten (1/156,6 des tariflichen Monatsentgelts). Abweichend gilt für Beschäftigte im Leistungslohn der Leistungslohdurchschnitt des letzten abgeschlossenen Entgeltabrechnungszeitraumes.

§ 10

Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall

In Fällen unverschuldet, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der Sozialversicherung der Kriegsopfersversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation einschließlich Schonungsfrist (hier nur, soweit Arbeitsunfähigkeit besteht), wird den Beschäftigten und Auszubildenden aufgrund dieses Tarifvertrages vom ersten Tag an bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt ungeteilt weiter gezahlt. Eine Anrechnung oder ein Verzicht auf Urlaub ist unzulässig.

Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt ist wie folgt zu berechnen:

- a) Der Errechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes wird der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 3 Monate bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ohne Überstunden, Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge zugrunde gelegt. Die zusätzliche Urlaubsvergütung, einmalige Zahlungen wie Sonderzahlungen, Weihnachtsgratifikationen, Erfolgsbeteiligungen u.ä. sowie Trennungsgelder oder Fahrtkosten werden bei der Ermittlung des durchschnittlichen Stundenverdienstes nicht berücksichtigt.
- b) Bei regelmäßiger Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1 ist für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit die Stundenzahl von 7,2 Stunden zugrunde zu legen.
- c) Bei unregelmäßiger täglicher Stundenzahl für Teilzeitbeschäftigte gilt als regelmäßige Arbeitszeit für die Arbeitsunfähigkeitstage die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit der letzten drei Monate bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit.
- d) Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeten Arbeitsversäumnissen eintreten, bleiben für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgeltes außer Betracht.

- e) Liegt bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit noch keine Betriebszugehörigkeit von drei Monaten bzw. den entsprechenden Entgeltabrechnungszeiträumen vor, so ist die Berechnung der Entgeltfortzahlung nach a) bis d) auf der Grundlage der vorhandenen Beschäftigungszeit vorzunehmen. Liegt keine dieser Berechnungsgrundlagen für den erkrankten Beschäftigten vor, so ist der Verdienst eines vergleichbaren Beschäftigten als Maßstab heranzuziehen.
- f) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während des Be- rechnungszeitraumes oder der Arbeitsunfähigkeit eintreten, ist von dem erhö- hten Verdienst auszugehen.
- g) Wird in dem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Beschäftigten im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so ist die verkürzte Arbeitszeit für ihre Dauer als die für den Beschäftigten maßgebende regelmäßi- ge Arbeitszeit anzusehen.
- h) Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision beziehen, gilt folgende Re- gelung:

Das Entgelt besteht aus dem Fixum - ohne einen im Fixum etwa enthaltenen An- teil für Spesen sowie für sonstige infolge der Krankheit ersparte Aufwendungen - und der Provision sowie der ständigen Verkaufsprämie. Die letzteren werden ermittelt, in dem für jeden Werktag 1/300 der während der letzten 12 Monate ge- zahlten 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.

§ 11

Entgeltzahlung im Sterbefall

1. Hinterläßt ein Beschäftigter einen unterhaltsberechtigten Ehegatten, sofern dieser mit dem Vorstorbenen zum Zeitpunkt des Todes in häuslicher Gemeinschaft lebt oder unterhaltsberechtigte Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so sind ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren zwei Monats- entgelte zu zahlen.
2. Bei Beschäftigten, die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie (ausgenommen Sonderaktionen) beziehen, ist das Monatsentgelt das Tarifentgelt. Even- tuell noch fällig werdende Provisionszahlungen sind darauf nicht anrechenbar. Von dieser Verpflichtung sind diejenigen Arbeitgeber befreit, die eine weitergehende betriebliche Regelung eingeführt haben.
3. Einmalige und laufende Leistungen, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlass des Todes gewährt, werden auf diese Zahlungen angerechnet. Das gleiche gilt für entspre- chende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beru- hen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten gezahlt, so wer- den nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.

§ 12

Einstellung und Kündigung

1. Einstellung

- a) Bei der Einstellung sind die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. §§ 611 ff. BGB, §§ 99 ff. BetrVG) zu beachten.

Die wesentlichen Vertragsbedingungen und ihre Änderungen sind entsprechend dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995, geändert durch Gesetz vom 13. Juli 2001, schriftlich mitzuteilen.

Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, dass Beschäftigte mit anderen **zumutbaren** Arbeiten beschäftigt werden können. Dabei ist es vom Inhalt der Vertragsbedingungen abhängig, ob eine Änderungskündigung auszusprechen ist.

Die Rechte des Betriebsrates aus §§ 95, 99 ff. BetrVG sind zu beachten.

Unabhängig davon gelten die folgenden eigenständigen tarifvertraglichen Regelungen.

- b) Bei der Einstellung kann eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden. Sie kann einvernehmlich bis auf sechs Monate verlängert werden.

In diesen Fällen beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist in den ersten zwei Wochen 1 Woche. Danach kann in dieser Probezeit gekündigt werden mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss der Kalenderwoche.

Wird die Probezeit auf sechs Monate verlängert, so ist das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn nicht die Weiterbeschäftigung mindestens 14 Tage vor Ablauf der Probezeit abgelehnt wird. Dies gilt nicht, wenn ein Arbeitsverhältnis -auch mehrfach- befristet abgeschlossen wurde.

Bei Schwerbehinderten kann eine längere Probezeit mit Zustimmung des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung vereinbart werden.

2. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Wenn Beschäftigte zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt werden, kann eine Kündigungsfrist von mindestens einer Woche vereinbart werden; dieses gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

- b) Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats.

Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt unabhängig vom Lebensalter des bzw. der Beschäftigten nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren ein Monat zum Monatsende.

- c) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

5	Jahre bestanden hat	2 Monate
8	Jahre bestanden hat	3 Monate
10	Jahre bestanden hat	4 Monate
12	Jahre bestanden hat	5 Monate

15	Jahre bestanden hat	6 Monate
20	Jahre bestanden hat	7 Monate

jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Bei Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des bzw. der Beschäftigten liegen, nicht berücksichtigt.

- d) Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
- e) Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für bestimmte Zeit oder Arbeit abgeschlossenen Arbeitsplatzverhältnisses ist dem bzw. der Beschäftigten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.

3. **Besondere Kündigungsfristen:**

- a) Einem Beschäftigten, der das 55. Lebensjahr vollendet und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt mindestens 15 Jahre ununterbrochen angehört, kann das Arbeitsverhältnis nur noch aus in der Person oder im Verhalten des Beschäftigten liegendem wichtigen Grund oder bei Vorliegen eines für den betroffenen Beschäftigten geltenden Sozialplanes gekündigt werden.
Dies gilt nicht für Beschäftigte, die die Voraussetzungen zum Bezug eines vorgezogenen Altersruhegeldes (*) erfüllen.
- b) Führt in Betrieben unter 100 nach dem BetrVG wahlberechtigten Beschäftigten die Durchführung dieser Bestimmungen zu Schwierigkeiten (z. B. bei innerbetrieblicher Umsetzung - bei zumutbarer Umsetzung in einen Zweigbetrieb - bei Ablehnung eines Arbeitsplatzes - bei Verlust des Vertrages des Herstellerwerkes bzw. des Importeurs) so sind die Tarifvertragsparteien mit dem Ziel einzuschalten, zu einer tragfähigen Lösung zu kommen.

4. **Sonstige Vorschriften**

- a) Änderungskündigungen, die eine Versetzung innerhalb des Betriebes oder eine Versetzung im Rahmen eines Unternehmens - wenn damit keine Veränderung des Wohnsitzes erforderlich wird - zum Ziel haben, sind möglich. In diesen Fällen gilt die Verdienstsicherung nach § 14.
- b) Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit und auf Wunsch auch über die Führung und Leistung zu geben.
Der Beschäftigte kann auch ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat.
- c) Für die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 626 BGB.

(*) Gemäß §§ 33 ff. SGB VI ist hier die vorgezogene Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, nach Alterteilzeit oder für schwerbehinderte Menschen gemeint.

§ 13

Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

1. Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind - soweit nicht eine Pauschalvergütung vereinbart worden ist - spätestens am Schluss des folgenden Monats mit dem Entgelt auszuzahlen.
2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit - spätestens jedoch sechs Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - schriftlich geltend zu machen. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§ 14

Verdienstsicherung

Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt 15 Jahre ununterbrochen angehören und die aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einem geringer bezahlten Arbeitsplatz beschäftigt werden, erhalten für die Dauer der Minderung ihrer Einsatzfähigkeit eine Verdienstsicherung.

Die Verdienstsicherung wird nur auf Antrag gewährt.

Die Minderleistungsfähigkeit, die Notwendigkeit des Arbeitsplatzwechsels und die weitere Einsatzfähigkeit sind durch den zuständigen Betriebsarzt im Sinne des Arbeitssicherheitsgesetzes festzustellen.

In Betrieben, in denen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und den dazu erlassenen Unfallverhütungsvorschriften eine Verpflichtung zur Bestellung eines Betriebsarztes nicht besteht, trifft diese Feststellung ein Arzt des zuständigen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienstes der Berufsgenossenschaft oder ein Arzt aus dem Gutachterdienst der Rentenversicherung. Der Antragsteller kann unter diesen beiden Diensten wählen. Nicht anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die durch private Unfälle in ihrer Arbeitsleistung gemindert sind oder die Voraussetzungen zum Bezug eines vorgezogenen Altersruhegeldes erfüllen.

Nimmt ein Beschäftigter während des Bezuges der Verdienstsicherung ein zweites Arbeitsverhältnis auf, erlischt sein Anspruch auf Verdienstsicherung.

Die Verdienstsicherung beträgt 85 % des bisherigen Einkommens.

Zur Ermittlung des bisherigen Einkommens wird der Verdienst der letzten zwölf Monate zugrundegelegt. Dabei werden einbezogen:

Tarifentgelt, Prämien, Akkordverdienst, die tarifliche Leistungszulage, Zuschläge für Nachschicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und sonstige laufend zum Entgelt gezahlte außertarifliche Zulagen jeglicher Art.

Nicht einbezogen werden:

Mehrarbeitszeit und Mehrarbeitsvergütung, Belastungszulagen, vermögenswirksame Leistungen, Auslösungen und sonstiger Aufwendungsersatz, zusätzliche Urlaubsvergütung, Sonderzahlungen, einmalige Zulagen jeglicher Art sowie alle übrigen nicht regelmäßig anfallenden Zahlungen.

Die Einbeziehung der außertariflichen Zulagen entfällt, wenn sie später im Betrieb generell nicht mehr gezahlt werden (wenn z.B. die außertariflichen Bestandteile tarifiert wurden).

Künftige Tariferhöhungen sind auf das bisherige Tarifentgelt zu beziehen.

Bei Beschäftigten der Entgeltgruppen ab E 7 kann die Hälfte der jeweiligen Tariferhöhungen auf die außertariflichen Bestandteile angerechnet werden.

Beschäftigte, die neben einem Fixum Provision beziehen, erhalten, sofern ihr bisheriges Einkommen höher lag als 85 % des durchschnittlichen Effektivverdienstes der in E 6 eingestuften Beschäftigten (ohne Verkäufer) des gleichen Betriebes.

Renten, die aus dem gleichen Anlass gezahlt werden, aus dem die Versetzung erfolgte, werden auf die Verdienstsicherung in voller Höhe angerechnet. Erfolgt die Rentenzahlung für einen Zeitraum, für den schon Verdienstsicherung gezahlt wurde, so ist der Beschäftigte verpflichtet, die geleisteten Verdienstsicherungszahlungen zu erstatten, soweit sie durch die Höhe der Renten gedeckt sind.

Ob die Renten aus dem gleichen Anlass gezahlt werden, aus dem die Versetzung erfolgte, ist in Zweifelsfällen dem ärztlichen Untersuchungsergebnis zu entnehmen.

Soweit nach dem ärztlichen Untersuchungsergebnis Anspruch auf Rente besteht oder bestehen könnte, ist der Beschäftigte verpflichtet, den Antrag auf Rente zu stellen und die Rente in Anspruch zu nehmen.

Bis zum endgültigen Rentenbescheid wird die Verdienstsicherung vorläufig gezahlt. Bei Gewährung der Rente ist die Rente in Anspruch zu nehmen. Die vom Unternehmen seit Rentenbeginn geleisteten Verdienstsicherungszahlungen sind zurückzuzahlen, soweit sie durch die Höhe der Rente gedeckt sind.

Stellt der Beschäftigte nicht den Antrag auf Rente oder nimmt er die Rente nicht in Anspruch, so entfällt der Anspruch auf Verdienstsicherung.

Für Automobilverkäufer wird folgendes geregelt:

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

§ 15

Schlichtung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen den vertragsschließenden Parteien zu regeln. Soweit die Differenzen hier nicht beseitigt werden können, kann eine Schlichtungsstelle der Tarifparteien, die aus je zwei Beisitzern der beiderseitigen Organisationen zusammengesetzt ist, angerufen werden. Diese kann einen unparteiischen Vorsitzenden wählen.
2. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist dann endgültig, wenn beide Parteien im voraus sich der Entscheidung unterwerfen oder diese einstimmig erfolgt ist.
3. Wird auch bei der Schlichtungsstelle keine Einigung erzielt, dann kann das Arbeitsgericht angerufen werden.

§ 16

Schlussbestimmung

1. Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen. Nach dem Tarifvertragsgesetz kann auf tarifliche Rechte nicht verzichtet werden.
2. Bisher bestehende günstigere Arbeits- und Verdienstbedingungen im Betrieb werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 17

Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag hat eine Laufzeit vom 01.04.2008 bis zum 30.04.2010.
2. Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten, erstmalig zum 30.04.2010 gekündigt werden. Wird nicht gekündigt, gilt der Vertrag über den 30.04.2010 hinaus weiter. Eine Kündigung nach dem 30.04.2010 kann ohne Frist jederzeit erfolgen.
3. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Nach Eingang der Kündigung sind die Verhandlungen über einen neuen Vertrag aufzunehmen, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.

Hannover und Garbsen, den 09.05.2008

Innung des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks Niedersachsen-Mitte

Unterschriften

Innung des Kraftfahrzeug-Handwerks Osnabrück

Unterschriften

IG Metall, Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Unterschriften