

Zwischen der

Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V.

und der

IG Metall

Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

wird folgender **Manteltarifvertrag** abgeschlossen:

§1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Sachsen-Anhalt
2. fachlich:
 - a) für alle Betriebe des Handels mit Kraftfahrzeugen und Anhängern, Ersatzteilen und Zubehör und Reifen mit Ausnahme des reinen Teile- und Zubehörgroßhandels soweit sie Mitglied in der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. sind
 - b) für alle Betriebe des Kfz-Mechanikerhandwerks sowie Motoreninstandsetzungsbetriebe, Kfz-Elektrikerbetriebe, Kühlerbauer und die hiermit verbundenen zum Zwecke der Kfz-Reparatur unterhaltenen Nebenbetriebe soweit sie Mitglied in der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe e.V. sind
3. persönlich: für alle Beschäftigten.

Nicht unter den persönlichen Geltungsbereich fallen:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen sowie Prokuristen
- b) Beschäftigte, für die Einzelarbeitsverträge vorliegen, die über den Rahmen der tariflichen Regelungen hinausgehen und leitende Angestellte nach § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes
- c) Lehrlinge (Auszubildende)- mit Ausnahme von § 2 Ziffer 1, § 10, Praktikanten und Volontäre

§2 Arbeitszeit¹

1. Die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Pausen - beträgt 37 Stunden

¹ Siehe auch Tarifvertrag zur Erweiterung der Arbeitszeitflexibilisierung

2. Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit einer besteht, festgelegt.
3. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann unter Beachtung der Regelung in Ziffer 1. minus drei Stunden betragen. Nach oben darf sie jedoch 40 Stunden nicht überschreiten.

Die Verteilung darf innerhalb von zwei Wochen höchstens auf 10 Werktage vorgenommen werden. Sie kann für den Betrieb, einzelne Abteilungen oder Gruppen des Betriebes geregelt werden.

Werden andere Regelungen vereinbart, muss der Durchschnitt der unter Ziffer 1. geregelten wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von 6 Monaten erreicht werden. Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum auf 9 Monate ausgedehnt werden.

Wird von der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit abgewichen, so ist jeweils der Lohn der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen. Dies gilt sowohl für die Zeiten der Abweichungen nach unten wie nach oben. Um den Ausgleich darzustellen, wird dies im Stundenkonto nachgewiesen.

4. Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und 31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit um 12.00 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 darf nicht inmitten der täglichen Arbeitszeit liegen.
7. Die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung, die Vorschriften und Schutzbestimmungen für Frauen und das Jugendarbeitsschutzgesetz finden Anwendung.
8. (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 13 Prozent aller Beschäftigten, mindestens jedoch 3 Beschäftigte, jeweils pro Betriebsstätte (Zweig-, Zweibetriebe o. ä.) vereinbart werden. Der Betriebsrat ist vorher zu informieren. Für weitere 6 % aller Beschäftigten kann die individuelle wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden mit Zustimmung des Betriebsrates verlängert werden. 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 ihrer 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 sechs 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

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. § 3 der Arb.ZG bleibt davon unberührt.

Eine solche Regelung kann nur für jeweils höchstens 12 Wochen getroffen werden. Bis zu 15 Stunden Mehrarbeit im Monat kann diese wahlweise in Freizeit oder Geld abgegolten werden. Darüber hinausgehende Mehrarbeit ist in Freizeit auszugleichen.

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

2. Weitergehende Mehrarbeit kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und nach Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes aus dringenden Gründen des Gemeinwohls (§ 7 Arb.ZG) oder in außergewöhnlichen Notfällen (§ 14 Arb.ZG) verlangt werden. Diese weitergehende Mehrarbeit kann durch Geld oder Freizeit ausgeglichen werden.
3. Der Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit beträgt sechs Monate. Durch Betriebsvereinbarung kann der Zeitraum bis auf sechs Monate ausgedehnt werden. Die Fristen beginnen mit der Woche, in der die Mehrarbeit anfiel.

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 des betreffenden Arbeitstages, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen.
3. Zuschlagspflichtige Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
4. Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 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. Kann ein Beschäftigter die gemäß § 2 festgesetzte Wochenarbeitszeit infolge von Urlaub, Arbeitsunfähigkeit und dergleichen nicht erreichen, so hat er dennoch Anspruch auf den Mehrarbeitszuschlag, soweit er unter Hinzuziehung der aus obigen Gründen ausgefallenen normalen Arbeitszeit die gemäß § 2 fest-gesetzte Arbeitszeit überschritten hätte.
8. Mehrarbeit infolge Strom-, Gas- oder Wasserabschaltungen ist nicht zuschlagspflichtig.
9. 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 beträgt für Beschäftigte:

Die Grundvergütung für geleistete Mehrarbeit beträgt je Stunde

1/160,95 bei 37-Stundenwoche des Brutto-Monatsentgelts.

Tarifliche wöchentliche Arbeitszeit x 4,35 x Stundenentgelt

Der Berechnung der Zuschläge für Beschäftigte ist zugrunde zu legen:

Für Zeitlohnarbeit der Stundenverdienst, für Leistungslohnarbeit der Leistungslohn-durchschnitt des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes.

- | | | |
|----|--|------|
| a) | für jede Mehrarbeitsstunde | 25 % |
| b) | für Nachtarbeit von 21.00 Uhr bis 6.00 Uhr | 50 % |
| c) | für regelmäßige Nachtarbeit im Rahmen von Wechselschichten | |

- | | |
|---|--------|
| (über eine Woche hinaus) | 12,5 % |
| d) für Sonntagsarbeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr | 50 % |
| e) am 24. und 31. Dezember nach 12.00 Uhr | 100 % |
| f) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen | 100 % |
| g) an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Werktag fallen | 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 dem Gesetz zur Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen, 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 Sonnabenden, 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 Nacharbeit.
3. An Werktagen, die gesetzliche Feiertage sind, hat der Angestellte, dessen Gehalt 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 Durchschnittsverdienst aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provision zu bilden.

§6 Kurzarbeit

Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft kann erforderlichenfalls für die gesamte Belegschaft oder einzelne Betriebszweige die regelmäßige Arbeitszeit vorübergehend herabgesetzt werden. Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfrist, jedoch muss zwischen der Bekanntgabe und der Einführung der vereinbarten Kurzarbeit eine Ansagefrist von mindestens drei Arbeitstagen liegen.

Kommt eine Vereinbarung über die Einführung der Kurzarbeit nicht zustande, so kann der Arbeitgeber oder sein Beauftragter die Arbeitszeit mit einer Ansagefrist von 5 Tagen herabsetzen (angeordnete Kurzarbeit).

Eine Einführung von Kurzarbeit ist nur dann möglich, wenn die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach den gesetzlichen Bestimmungen sichergestellt ist. Bei Nichtgewährung von Kurzarbeitergeld hat der Arbeitgeber die entstehende Entgeltdifferenz zu zahlen. Bei vom Arbeitgeber genehmigter Kurzarbeit vermindert sich das Entgelt entsprechend der Zahl der Ausfallstunden.

Die für die Kurzarbeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen haben Gültigkeit.

§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. März 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 (Reisekostenanzahlungen usw.) zu erstatten.
3. Der Urlaub beträgt für das Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) 29 Arbeitstage. Betriebliche Regelungen über Treueurlaub bleiben bestehen. Betrieblicherseits können Regelungen über Zusatzurlaub getroffen werden.
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 im Sinne des Schwerbehindertengesetzes 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 7 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, oder wegen Kurmaßnahmen bzw. Krankheit nicht genommen werden konnte.
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 auszuhandigen.
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 Kriegsopferversorgung 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 Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während des Berechnungszeitraumes oder des Urlaubs eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnisse 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 Beschäftigungsdauer ist der entsprechende Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provisionssumme und der ständigen Verkaufsprämie zu bilden.

§8 Zusätzliches Urlaubsgeld

Jeder Beschäftigte erhält ab einer Betriebszugehörigkeit von 9 Monaten ein zusätzliches Urlaubsgeld

im Jahr 2010	35%
im Jahr 2011	40%
ab dem Jahr 2012	50%

bezogen auf das durchschnittliche Monatsentgelt.

§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 Entgelt oder eine Anrechnung auf den Urlaub stattfinden darf, und zwar

- a) bei eigener Eheschließung des Beschäftigten 2 Arbeitstage

Bei Auseinanderfallen von standesamtlicher und kirchlicher Eheschließung können die Tage getrennt beansprucht werden.

- b) bei Silberner Hochzeit 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 Tode 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 1 Arbeitstag

- f) bei Teilnahme an Begräbnissen der unter d) und e) genannten Familienangehörigen sowie der Schwiegereltern für 1 Arbeitstag

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 Todestag, Begräbnistag oder zur Trauerfeier genommen werden.

- g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (einmal im Jahr) für 1 Arbeitstag

2. In nachstehenden Fällen ist dem Beschäftigten bezahlte Freizeit 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 Verdienstaufschusses 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 und 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 Arbeitsentgelts darf jedoch nicht eintreten.

5. Die Ausfallvergütungen für obige Fälle errechnen sich für:
- a) den Zeitlöhner von dem regelmäßig gezahlten Stundenverdienst;
 - b) den Leistungslohnarbeiter von dem Leistungslohndurchschnitt des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes;
 - c) Beschäftigte je Stunde
- 160,95 bei 37,0 Stunden/Woche
- des Monatsverdienstes.

§10 Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall

In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger bewilligten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation einschließlich Schonungsfrist (gilt nur, wenn Arbeitsunfähigkeit besteht) haben Beschäftigte und Auszubildende unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an bis zur Dauer von sechs Wochen Anspruch auf ungekürzte Entgeltfortzahlung. Eine Anrechnung oder ein Verzicht auf Urlaub sind unzulässig.

Das fort zu zahlende Arbeitsentgelt errechnet sich unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung wie folgt:

- a) Bei der Errechnung des fort zu zahlenden Arbeitsentgeltes wird der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten drei Monate bzw. der entsprechenden Abrechnungszeiträume vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit einschließlich der Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge zugrunde gelegt. Nicht berücksichtigt werden die Vergütung für Mehrarbeit sowie die für Mehrarbeit anfallenden Zuschläge.

Die zusätzliche Urlaubsvergütung, einmalige Zahlungen wie Sonderzahlungen, Weihnachtsgratifikationen, Erfolgsbeteiligungen und ähnliche sowie Trennungsgelder oder Fahrtkosten werden bei der Ermittlung des durchschnittlichen Stundenverdienstes nicht berücksichtigt.
- b) Bei regelmäßiger Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 2 ist für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit die Stundenzahl von 7,4 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 unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des fort zu zahlenden Entgelts außer Betracht.
- e) Liegt bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit noch keine Betriebszugehörigkeit von 3 Monaten bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor, so ist die Berechnung der Lohnfortzahlung nach a) bis d) auf der Grundlage der vorhandenen Beschäfti-

gungszeit vorzunehmen. Liegt keine dieser Berechnungsgrundlagen für den erkrankten Beschäftigten vor, so ist der Verdienst eines vergleichbaren Beschäftigten als Maßstab heranzuziehen.

- f) Bei Entgelterhöhungen nicht nur vorübergehender Art, die während des Berechnungszeitraumes oder der Arbeitsunfähigkeit eintreten, ist von dem erhöhten 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 regelmäßige Arbeitszeit anzusehen.
- h) Bei Beschäftigten (Verkäufer), die neben einem Fixum Provision beziehen, gilt folgende Regelung:

Das Entgelt besteht aus dem Fixum - ohne einen im Fixum etwa enthaltenden Anteil für Spesen sowie für sonstige infolge der Krankheit ersparte Aufwendungen - und der Provision sowie der ständigen Verkaufsprämie. 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.

§11 Entgeltzahlung im Sterbefall

1. Hinterläßt ein Beschäftigter nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit einen unterhaltsberechtigten Ehegatten, sofern er mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt des Todes in häuslicher Gemeinschaft lebt, oder unterhaltsberechtigende Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht beendet ist, so ist der bisherige Verdienst vom Sterbetag an gerechnet für 4 Wochen weiterzuzahlen.

Außerdem sind ab einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren 6 Wochen des Monatsentgeltes zu zahlen.

2. Bei Beschäftigten (Verkäufer), die neben einem Fixum Provision und ständige Verkaufsprämie (ausgenommen Sonderaktionen) beziehen, ist das Monatsgehalt das Tarifgehalt.

Eventuell 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 entsprechende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrtseinrichtungen.

Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und vom Beschäftigten gezahlt, so werden 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, das 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 hat, 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.

§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 der Entgeltzahlung auszuzahlen.
- 2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen einer Ausschußfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit - spätestens jedoch 6 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - schriftlich geltend zu machen.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

§14 Verdienstsicherung

Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Unternehmen/Betrieb 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 Prozent des bisherigen Einkommens.

Zur Ermittlung des bisherigen Einkommens wird der Verdienst der letzten 12 Monate zugrunde gelegt.

Dabei werden einbezogen:

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

Nicht einbezogen werden:

Mehrarbeitszeit,
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).

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 Verkäufer 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 Prozent seines tariflichen Monatsgehaltes betragen. Scheidet ein Verkäufer während des Kalenderjahres aus, so muss sein Einkommen im Durchschnitt das Tarifgehalt für die Beschäftigungsmonate erreichen.

Diese Regelung gilt nur für Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten, davon ausgenommen sind Auszubildende und Familienangehörige.

§15 Allgemeine Pflichten

1. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten.
2. Gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen sind von beiden Seiten gewissenhaft zu beachten.
3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, Werkzeuge und Geräte des Betriebes sachgemäß zu behandeln und sie nach Gebrauch zurückzugeben. Mit dem Material hat er sparsam umzugehen und die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen. Betriebsgeheimnisse sind zu wahren.
4. Der Beschäftigte darf nur solche Arbeiten ausführen, zu denen er von seinem Arbeitgeber Auftrag erhalten hat. Bei Anforderungen dritter Personen hat er umgehend

die Einwilligung seines Arbeitgebers einzuholen. Bei Zuwiderhandlungen hat er für eintretende Schäden aufzukommen.

5. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Beschäftigte für eigene oder fremde Rechnung keine Arbeiten ausführen, die in den Handwerkszweig seines Arbeitgebers fallen (Schwarzarbeit).

§16 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Streitigkeiten, die aus der Auslegung und Durchführung des Tarifvertrages entstehen, sind durch Verhandlungen zwischen den vertrag-schließenden Parteien zu regeln.

Soweit die Differenzen hier nicht beseitigt werden können, kann eine Schlichtungsstelle der Tarifparteien, die aus je 2 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.

§17 Schlussbestimmungen

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.

§18 Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 2010 in Kraft
2. Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmalig zum 30. April 2010, gekündigt werden.

Kündigungen müssen schriftlich erfolgen.

Wird der Manteltarifvertrag nicht gekündigt, gilt er bis zum Abschluss eines neuen Vertrages weiter. Eine Kündigung nach dem 1. Mai 2010 kann jederzeit ohne Einhaltung einer Frist erfolgen.

3. Nach Eingang einer Kündigung verpflichten sich die Parteien dieses Vertrages, Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag aufzunehmen, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.

Möckern, den 15. März 2010

Tarifgemeinschaft

IG Metall