

G E H A L T S T A R I F V E R T R A G

zwischen der

VOLKSWAGEN AG

und der

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
- Bezirksleitung Hannover -

vom 14. Dezember 1990

Zwischen der

VOLKSWAGEN AG Wolfsburg

und der

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
- Bezirksleitung Hannover -

wird folgender

GEHALTSTARIFVERTRAG

abgeschlossen:

## § 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1.1 r ä u m l i c h : für die Werke der Volkswagen AG
- 1.2 p e r s ö n l i c h : für alle Angestellten, die Mitglied der Industriegewerkschaft Metall sind, mit Ausnahme von
- Praktikanten
  - Werkstudenten
  - Volontären
  - Informanden
- sowie
- Angestellten, die aufgrund von Sonderverträgen beschäftigt werden, die über den Rahmen dieses Tarifvertrages und des Manteltarifvertrages hinausgehen.

## § 2

Gehaltsregelung

- 2.1 Die Angestellten werden entsprechend ihrer überwiegenden Tätigkeit in die in diesem Vertrag aufgeführten Gehaltsgruppen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eingestuft.

Zur Erledigung laufend anfallender Bewertungs- und Einstufungsfragen ist eine betriebliche Gehaltskommission zuständig. Sie setzt sich aus 3 vom Betriebsrat zu benennenden fachkundigen, der Angestellten-Gruppe angehörenden Betriebsratsmitgliedern und 3 Vertretern der Personalleitung zusammen. Die Gehaltskommission wird auf Antrag des Angestellten, Vorgesetzten oder Betriebsrates tätig. Sie hat dem Angestellten innerhalb eines Monats schriftlich einen Bescheid zu erteilen.

Die Beschlüsse der Gehaltskommission kommen zustande, wenn mindestens je 2 Vertreter der Personalleitung und des Betriebsrates zugegen und gleicher Auffassung sind. Kommt eine Einigung nicht innerhalb von 6 Wochen zustande, sollen die bestehenden Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Personalleiter und dem Betriebsrat beigelegt werden. Ist dies nicht möglich, so soll gemäß Ziffer 18.1.1 des Manteltarifvertrages verfahren werden.

- 2.2 Das Grundgehalt des Angestellten wird durch Einstufung in die für ihn maßgebende Gruppe dieses Vertrages bestimmt. Hierzu werden bei entsprechender Leistung Leistungszulagen gewährt. Maßgebend ist der "Tarifvertrag über Leistungsbeurteilung und Leistungsbewertung zur Zahlung von Leistungszulagen".
- 2.3 Wird ein Angestellter vorübergehend - zur Vertretung - mit höherwertigen Tätigkeiten beauftragt und beschäftigt, die zusammenhängend 20 Arbeitstage dauern, so besteht vom 1. Arbeitstag an ein Anspruch auf Vergütung des Differenzbetrages des Gehaltes seiner Gehaltsgruppe und dem Gehalt der nächsthöheren Gehaltsgruppe für die Dauer seiner vertretungsweisen Tätigkeit.
- 2.4 Wird die Versetzung eines Angestellten aus betrieblichen Gründen notwendig, und stimmt der Betriebsrat der geplanten Versetzung zu, so hat der Angestellte der Versetzungsanordnung des Vorstandes nachzukommen. Sofern nicht in Sonderfällen zwischen Betriebsrat und Vorstand eine für den Angestellten günstigere Regelung getroffen wird, erhält dieser nach ausgesprochener Änderungskündigung und nach Ablauf der für sein Arbeitsverhältnis maßgebenden Kündigungsfrist das Grundgehalt seiner neuen Tätigkeit unter Anwendung der Bestimmungen der Ziffern 2.1 und 2.2.

### § 3

#### Gruppenplan

- 3.1 Die Beschreibung der Tätigkeiten und ihre Zuordnung zu den Gehaltsgruppen erfolgt in dem "Verzeichnis der Beschreibungen der Angestellten-tätigkeiten", das Bestandteil dieses Vertrages ist. Änderungen oder Ergänzungen dieses Verzeichnisses können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit vorgenommen werden. Über Änderungsanträge ist unverzüglich zu beraten und in der Regel innerhalb von 3 Monaten zu entscheiden. Ist eine Tätigkeit in dem Verzeichnis nicht beschrieben, so ist für die Einstufung der Angestellten hilfsweise der folgende Gruppenplan maßgebend:

### 3.2 Gruppenplan

- Gruppe 1: )  
          )  
Gruppe 2: )  
          )  
Gruppe 3: ) Angestellte, die einfache Tätigkeiten ausüben, für  
          ) die eine Berufsvor- oder Berufsausbildung grundsätz-  
          ) lich erforderlich ist.  
Gruppe 4: )  
          )  
Gruppe 5: )  
  
Gruppe 6: Angestellte, die Tätigkeiten ausüben, für die eine  
          ) einschlägige Berufsausbildung erforderlich ist oder  
          ) die gleichwertige Kenntnisse auf andere Weise erworben  
          ) haben.  
  
Gruppe 7: Angestellte, die begrenzte Aufgaben in einem Sachgebiet  
          ) erledigen.  
  
Gruppe 8: Angestellte, die Arbeiten erledigen, für die Berufser-  
          ) fahrung erforderlich ist (z.B. für ein Sachgebiet).  
  
Gruppe 9: Angestellte, die Arbeiten erledigen, für die eine  
          ) mehrjährige Berufserfahrung erforderlich ist (z.B.  
          ) für ein schwieriges Sachgebiet).  
  
Gruppe 10: Angestellte, die Aufgaben erledigen, für die neben  
          ) mehrjähriger Berufserfahrung Fachkenntnisse Voraus-  
          ) setzung sind (z.B. für ein begrenztes Aufgabengebiet).  
  
Gruppe 11: Angestellte, die Aufgaben erledigen, für die neben  
          ) mehrjähriger Berufserfahrung besondere Fachkenntnisse  
          ) Voraussetzung sind (z.B. ein Aufgabengebiet).  
  
Gruppe 12: Angestellte, die besondere Aufgaben erledigen, für  
          ) die durch langjährige Berufserfahrung erworbene Spe-  
          ) zialkenntnisse Voraussetzung sind (z.B. ein schwie-  
          ) riges Aufgabengebiet).  
  
Gruppe 13: Angestellte, die Tätigkeiten ausüben, die über die  
          ) in der Gehaltsgruppe 12 beschriebenen Anforderungen  
          ) hinausgehen.

§ 4

Gehaltsfestsetzung

4.1 Die Grundgehälter werden wie folgt gezahlt:

Gruppe 1 - 5	DM 3.269,--
Gruppe 6	DM 3.493,--
Gruppe 7	DM 3.845,--
Gruppe 8	DM 4.341,--
Gruppe 9	DM 4.912,--
Gruppe 10	DM 5.511,--
Gruppe 11	DM 6.155,--
Gruppe 12	DM 6.836,--
Gruppe 13	DM 7.440,--

4.2 Besteht durch den Beginn oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein Gehaltsanspruch nicht für den ganzen Monat, so wird das Gehalt im Verhältnis der geleisteten Arbeitstage zu den regelmäßigen Arbeitstagen des jeweiligen Kalendermonats anteilig gezahlt.

§ 5

Gehaltsausgleich

5.1 Führen betriebsbedingte Maßnahmen

- zum Wegfall der Tätigkeit
- zu einer Versetzung
- zu einer geringeren Wertigkeit der Tätigkeit,

so ist dem betroffenen Angestellten eine andere gleichwertige zumutbare Tätigkeit zuzuweisen.

Über die Zumutbarkeit einer Tätigkeit sowie die Behandlung von Härtefällen entscheidet die Personalabteilung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Ist die Zuweisung einer gleichwertigen und zumutbaren Tätigkeit nicht möglich, wird für Zeiten des Anspruchs auf Arbeitsentgelt ein befristeter Gehaltsausgleich gemäß den nachfolgenden Regelungen gezahlt.

In der Zeit, während der der Gehaltsausgleich gezahlt wird, soll dem Angestellten eine andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeit übertragen werden.

5.2 Voraussetzung für einen Anspruch auf Gehaltsausgleich ist eine mindestens 12monatige Werkzugehörigkeit zum Zeitpunkt des Eintritts einer der Voraussetzungen gemäß Ziffer 5.1 (Anspruchsvoraussetzungen).

5.3 Der Anspruch auf Gehaltsausgleich beginnt mit dem Tage des Eintritts einer der Anspruchsvoraussetzungen und erstreckt sich

bei einer Werkzugehörigkeit bis zu 25 Jahren	auf längstens 60 Monate
---	-------------------------

bei einer Werkzugehörigkeit von mehr als 25 Jahren	bis zur Zuweisung einer gleichwertigen und zumutbaren Tätigkeit.
---	--

Maßgebend ist die Werkzugehörigkeit am Tage des Eintritts einer der Anspruchsvoraussetzungen.

5.4 Gehaltsausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Gehalt der Gehaltsgruppe der neuen Tätigkeit und dem Gehalt der Gehaltsgruppe der Tätigkeit, die der Angestellte vor Eintritt einer der Anspruchsvoraussetzungen mindestens 3 Monate ununterbrochen ausgeübt hat (garantierte Gehaltsgruppe). Ist dies nicht der Fall, so wird das Gehalt der vorletzten Gehaltsgruppe zugrundegelegt, höchstens jedoch das Gehalt der letzten Gehaltsgruppe.

Die Leistungszulage, die vor Eintritt einer der Anspruchsvoraussetzungen bezahlt wurde, wird für die Dauer des Anspruchs auf Gehaltsausgleich gemäß Ziffer 5.3 weitergewährt.

Bei Tarifänderungen wird der Gehaltsausgleich auf der Basis der neuen Gehälter berechnet.

Bei der Berechnung des Gehaltsausgleichs bleiben die vor Eintritt einer der Anspruchsvoraussetzungen gewährten Zuschläge gemäß § 4 Manteltarifvertrag sowie Mehrarbeitsvergütungen und sonstige Zulagen außer Betracht.

5.5 Berechnungsgrundlage für Zuschläge gemäß § 4 Manteltarifvertrag sind

Gehalt der neuen Gehaltsgruppe  
plus Gehaltsausgleich und bisherige Leistungszulage.

- 5.6 Wird dem Angestellten, der einen Gehaltsausgleich erhält, eine andere zumutbare Tätigkeit mit der garantierten Gehaltsgruppe zugewiesen, so entfällt der Gehaltsausgleich mit dem Tage der Arbeitsaufnahme der neuen Tätigkeit.

Die weitergewährte Leistungszulage entfällt mit der nächstmöglichen Beurteilung.

Der Angestellte ist verpflichtet, an einer angebotenen zumutbaren Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, die ihn in die Lage versetzt, eine andere gleichwertige zumutbare Tätigkeit auszuführen.

Nimmt der Angestellte an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die über den Ablauf seines Gehaltsausgleichszeitraumes gemäß Ziffer 5.3 hinausgeht, so verlängert sich der Zeitraum des Gehaltsausgleichs bis zum Ende der Qualifizierungsmaßnahme.

Lehnt der Angestellte die zugewiesene Tätigkeit oder die Teilnahme an einer zumutbaren Qualifizierungsmaßnahme ab, so entfällt der Gehaltsausgleich einschließlich weitergewährter Leistungszulage mit Ablauf des betreffenden Kalendermonats.

Bei der Ablehnung einer höherwertigen, zumutbaren Tätigkeit, die nicht in die garantierte Gehaltsgruppe eingruppiert ist, vermindert sich der Gehaltsausgleich entsprechend.

Absätze 1, 2, 5 und 6 gelten bei einer höheren Eingruppierung der Tätigkeit entsprechend.

- 5.7 Tritt während der Laufzeit des Gehaltsausgleichszeitraumes erneut eine der Anspruchsvoraussetzungen ein, so erfolgt eine Neuberechnung des Gehaltsausgleichs auf der Basis der garantierten Gehaltsgruppe und der Gehaltsgruppe für die neue Tätigkeit.

Der so berechnete Gehaltsausgleich wird bis zum Ablauf des ersten befristeten Gehaltsausgleichszeitraumes gezahlt. Nach dessen Ablauf reduziert sich der Gehaltsausgleich auf den Unterschiedsbetrag der Gehaltsgruppen der ausgeübten und der vorherigen Tätigkeit.

Ziffer 5.4 Absatz 2 gilt entsprechend.

Die Dauer dieses Gehaltsausgleichs richtet sich nach der Werkszugehörigkeit am Tage des Eintritts der neuen Anspruchsvoraussetzungen. An diesem Tage beginnt auch die Laufzeit.

- 5.8 Ändern sich die Arbeitsbedingungen einer Tätigkeit, so daß eine Neubewertung und -eingruppierung erforderlich wird, oder erfolgt durch eine Versetzung die Beauftragung mit einer Tätigkeit, die noch nicht bewertet und eingruppiert ist, so wird das bisherige Gehalt bis zum Letzten des Monats weitergezahlt, in dem eine Bewertung und Eingruppierung gemäß § 3 Gehaltstarifvertrag vorgenommen worden ist.

Mit dem ersten Kalendertag des auf die Bewertung und Eingruppierung der Tätigkeit folgenden Monats beginnen gegebenenfalls die Fristen gemäß Ziffer 5.3.

§ 6

Vertragsdauer

- 6.1 Dieser Gehaltstarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. November 1990 an in Kraft.
- 6.2 Er kann - mit Ausnahme des § 5 - mit einer Frist von 1 Monat, frühestens zum 31. Oktober 1991, gekündigt werden.
- § 5 kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31.03.1992, gekündigt werden.
- Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
- 6.3 Nach Eingang der Kündigung sollen die Verhandlungen über einen neuen Gehaltstarifvertrag unverzüglich aufgenommen werden, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.
- 6.4 Mit dem Inkrafttreten dieses Gehaltstarifvertrages tritt der Gehaltstarifvertrag vom 26. Mai 1987 außer Kraft.

Wolfsburg, den 14. Dezember 1990

VOLKSWAGEN AG

*D. W. Hoff* *L. W.*

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
- Bezirksleitung Hannover -

*J. Peters* *H. Dierker*