

MONATSENTGELTTARIFVERTRAG

zwischen der

VOLKSWAGEN AG Wolfsburg

und der

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
- Bezirksleitung Hannover -

vom 21. November 1991

Zwischen der

VOLKSWAGEN AG Wolfsburg

und der

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
- Bezirksleitung Hannover -

wird folgender

MONATSENTGELTTARIFVERTRAG

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 Werksangehörigen, die Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall sind sowie der Rentenversicherung der Arbeiter zuzuordnen sind. Ausgenommen sind Werksangehörige, die unter den Monatsentgelttarifvertrag mit Arbeitsbereitschaft oder den Tarifvertrag für Angehörige des Werkschutzes und Werkfeuerwehr fallen sowie Praktikanten, Werkstudenten und Informanden.

§ 2

Eingruppierung

- 2.1 Das Monatsentgelt des Werksangehörigen richtet sich nach dem Entgelt-niveau des Arbeitssystems, in dem er beschäftigt ist, soweit sich aus weiteren tariflichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.
- 2.2 Für Facharbeiten wird festgelegt:
- 2.2.1 Entgelt-niveau "F" - in der Regel für 6 Monate Beschäftigung als Facharbeiter
- 2.2.2 Entgelt-niveau "G" - in der Regel für weitere 12 Monate Beschäftigung als Facharbeiter
- 2.2.3 Entgelt-niveau "H" - in der Regel für weitere 24 Monate Beschäftigung als Facharbeiter

- 2.2.4 Die Entgeltstufen "M" und "N" sind Leistungsstufen zu den Entgeltstufen "K" und "L". In das Entgeltstufen "N" werden Eingruppierungen erst ab 01. November 1992 vorgenommen.
- 2.2.5 Die jeweils zuständigen Vorgesetzten (Meister und Abteilungsleiter) sowie das jeweils zuständige Betriebsratsmitglied und/oder dessen Beauftragter verständigen sich unter Beachtung der Tarifverträge auf die Person, für die ein Antrag auf Umstufung gestellt werden soll. Über den Antrag entscheidet das zuständige Personalwesen und nimmt entsprechend § 2.1 des Manteltarifvertrages und § 2.3 des Monatsentgelttarifvertrages die Eingruppierungen der einzelnen Facharbeiter im Sinne der Ziffern 2.2.1 bis 2.2.4 vor. Die Rechte des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG sind hierzu zu beachten.
- 2.3 Der Werksangehörige wird durch die Volkswagen AG entsprechend Ziffer 2.1 eingruppiert. Die Rechte des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG werden dadurch nicht berührt.

### § 3

#### Monatsentgeltregelung

- 3.1 Die Monatsentgelte werden gemäß Anlage 1 gezahlt.
- 3.1.2 Die individuellen monatlichen Zulagen werden gemäß Anlage 4 gezahlt.
- 3.2 Wenn in Arbeitssystembeschreibungen nichts anderes festgelegt ist, beträgt die Einarbeitungszeit bei Neueinstellungen im Entlohnungsgrundsatz Leistungslohn 5 Arbeitstage. Sofern entsprechende betriebliche Anlernprogramme vorliegen, kann die Einarbeitungszeit bis zu 20 Arbeitstagen betragen.

Während der Einarbeitungszeit wird dem Werksangehörigen anteilig 80 % des entsprechenden Monatsentgeltes gemäß § 2.1 gezahlt. § 8.2 findet während der Einarbeitungszeit keine Anwendung.

Die Regelung über die Einarbeitungszeit gilt nicht für die Übernahme von Ausgebildeten gemäß § 14.11 MTV.

- 3.3 Besteht durch den Beginn oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein Monatsentgeltanspruch nicht für den ganzen Monat, so wird das Monatsentgelt und die gemäß Ziffer 3.1.2 gezahlte Zulage im Verhältnis der geleisteten Arbeitstage zu den regelmäßigen Arbeitstagen des jeweiligen Kalendermonats anteilig gezahlt.

### § 4

#### Arbeitssysteme

- 4.1 Grundlagen für die Bildung von Arbeitssystemen sowie deren Einordnung in Entgeltstufen sind die Funktionslisten (Anlage 2).
- 4.2 Bei der Einordnung eines Arbeitssystems in ein Entgeltstufen wird die Gesamtheit der auszuführenden Arbeiten zugrunde gelegt.

- 4.3 Wesentliche Veränderungen im Arbeitssystem erfordern die Bildung eines neuen Arbeitssystems.
- 4.4 Vergleichbare Arbeitssysteme im Unternehmen sind in dasselbe Entgelt-niveau einzuordnen.

## § 5

### Entgeltkommission

- 5.1 Für die Bestimmung der Arbeitssysteme und deren Einordnung in ein Entgelt-niveau ist für jedes Werk eine Entgeltkommission zuständig.

Sie setzt sich aus je 3 fachkundigen, von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Werksangehörigen zusammen.

Für jedes ordentliche Mitglied kann ein stellvertretendes Mitglied benannt werden. Im Vertretungsfalle hat das stellvertretende Mitglied Stimmrecht. Die Entgeltkommission ist beschlußfähig, wenn von jeder Tarifvertragspartei je 2 Kommissionsmitglieder zugegen sind.

Beschlüsse kommen zustande, wenn alle Kommissionsmitglieder gleicher Auffassung sind.

- 5.2 Soll das Entgelt-niveau eines Arbeitssystems auf vergleichbare Arbeitssysteme anderer Werke der Volkswagen AG übertragen werden, so hat die jeweilige Entgeltkommission die Vergleichbarkeit zu prüfen.
- 5.3 Kommt in einer Entgeltkommission eine Einigung nicht zustande, so kann die Zentrale Entgeltkommission angerufen werden, die aus je 7 Vertretern der Tarifvertragsparteien besteht. Die Anrufung erfolgt durch Beschluß der Entgeltkommission.

## § 6

### Verfahren

- 6.1 Die Bestimmung, Abgrenzung und Einordnung von Arbeitssystemen wird durch die Entgeltkommission vorgenommen.
- 6.2 Anträge sind von den zuständigen betrieblichen Stellen einschließlich Betriebsrat schriftlich an die Entgeltkommission zu richten. Dem Antrag ist eine Arbeitssystembeschreibung beizufügen; aus ihr müssen die System-elemente (Arbeitsablauforganisation, Mittel und Verfahren) ersichtlich sein.
- 6.3 Über eingereichte Anträge ist innerhalb eines Monats ein Beschluß durch die Entgeltkommission zu fassen. Die Beschlüsse sind vom 1. des auf die Antragstellung folgenden Monats an gültig.
- 6.4 Die Einordnung eines Arbeitssystems in ein Entgelt-niveau erfolgt durch Vergleichen mit den in den Funktionslisten eingeordneten Arbeitssystemen.

- 6.5 Kann über die Vergleichbarkeit von einzuordnenden Arbeitssystemen mit anderen Arbeitssystemen kein Einvernehmen erzielt werden, so ist darüber zu beschließen, ob nach Anlage 3 verfahren werden soll.
- 6.6 Arbeitssysteme sind mit der von der Entgeltkommission festgelegten Beschreibung unter Angabe des Entgeltniveaus in die Funktionslisten aufzunehmen.

Die Funktionslisten werden in einem Entgeltkatalog zusammengefaßt. Der Entgeltkatalog ist zur Einsichtnahme auszulegen.

## § 7

### Versetzung in ein anderes Arbeitssystem

- 7.1 Bei einer Versetzung in ein höherwertiges Arbeitssystem wird ab sofort anteilig das Monatsentgelt gezahlt, das dem Entgeltniveau des höherwertigen Arbeitssystems entspricht.
- 7.2 Bei einer Versetzung in ein gleichwertiges Arbeitssystem bleibt das Monatsentgelt unverändert.
- 7.3 Bei einer Versetzung in ein geringerwertiges Arbeitssystem wird ab sofort anteilig das Monatsentgelt gezahlt, das dem Entgeltniveau des geringerwertigen Arbeitssystems entspricht.

Für die unmittelbar anschließenden 21 Arbeitstage wird die entsprechende Monatsentgeltdifferenz als Ausgleich gezahlt.

## § 8

### Vorübergehende Beschäftigung in einem anderen Arbeitssystem

- 8.1 Grundsätze
- 8.1.1 Eine vorübergehende Beschäftigung in einem anderen Arbeitssystem kann längstens bis zur Dauer von 3 Monaten erfolgen.
- 8.1.2 Vor Ablauf von 21 Arbeitstagen (Montag bis Freitag) ununterbrochener Beschäftigung in dem anderen Arbeitssystem ist zu prüfen, ob sie noch weiterhin erforderlich ist. Muß eine Verlängerung erfolgen, so ist mit dem Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.
- 8.1.3 Wird eine vorübergehende Beschäftigung in dem anderen Arbeitssystem mehrmals verlängert und dauert sie ununterbrochen länger als 3 Monate, so erfolgt mit Wirkung vom 1. Arbeitstage des 4. Monats an die Versetzung in das andere Arbeitssystem.

## 8.2 Entgeltregelung

- 8.2.1 Bei einer vorübergehenden Beschäftigung in einem anderen Arbeitssystem, auch bei einem geringerwertigen Arbeitssystem, ändert sich das Monatsentgelt nicht. Für Tage einer vorübergehenden Beschäftigung in einem anderen Arbeitssystem werden einsatzbezogene Tagespauschalen gemäß Ziffern 8.2.2 bis 8.2.4 gezahlt.

Die Tagespauschalen werden ausschließlich für Tage mit tatsächlicher Arbeitsleistung gezahlt.

Die Tagespauschalen fließen ausschließlich in die Berechnungsgrundlage für das zusätzliche Urlaubsgeld gemäß § 6.3.4 MTV und die Sonderzahlung gemäß § 10.2 MTV ein.

Die Tagespauschalen werden an die tariflichen Entgeltveränderungen angepaßt.

- 8.2.2 Bei vorübergehender Beschäftigung in einem höherwertigen Arbeitssystem beträgt die Tagespauschale 17,-- DM.

Die Zahlung erfolgt, wenn die Beschäftigung in einem höherwertigen Arbeitssystem mindestens eine Stunde pro Arbeitstag ausgeführt wurde.

Dauert die vorübergehende Beschäftigung in einem oder mehreren höherwertigen Arbeitssystemen innerhalb von 2 bzw. 3 Kalendermonaten 40 Tage und länger mit Arbeitsleistung, so erfolgt mit Wirkung vom 1. Arbeitstage des 3. bzw. 4. Kalendermonats an die Umgruppierung vom bisherigen Entgeltniveau in das nächsthöhere Entgeltniveau.

- 8.2.3 Bei vorübergehender Beschäftigung in einem gleichwertigen Arbeitssystem innerhalb eines Bereiches beträgt die Tagespauschale 5,-- DM.

Dauern derartige vorübergehende Beschäftigungen länger als 3 Monate, so ist eine Überprüfung der Arbeitssystembildung zu veranlassen.

- 8.2.4 Bei vorübergehender Beschäftigung in einem Arbeitssystem eines anderen Bereiches beträgt die Tagespauschale 8,-- DM.

- 8.2.5 Durch Betriebsvereinbarung ist in den Werken die Abgrenzung der Bereiche im Entlohnungsgrundsatz Leistungslohn unter örtlichen Gesichtspunkten festzulegen.

- 8.2.6 Wird ein im Leistungslohn beschäftigter Werksangehöriger vorübergehend in einem Arbeitssystem beschäftigt, für das der Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn festgelegt ist, so erhält er die Tagespauschale gemäß Ziffer 8.2.4.

Ausnahmen hiervon sind nach den Grundsätzen der Tarifvertragsparteien zwischen dem zuständigen Personalwesen und dem Betriebsrat kurzfristig zu regeln.

- 8.2.7 Ziffer 8.2.6 gilt entsprechend, wenn ein im Zeitlohn beschäftigter Werksangehöriger vorübergehend in einem Arbeitssystem beschäftigt wird, für das der Entlohnungsgrundsatz Leistungslohn festgelegt ist.
- 8.2.8 Sind vorübergehende Beschäftigungen gemäß Ziffern 8.2.6 und 8.2.7 länger als 3 Monate erforderlich, so ist hierüber mit dem Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.
- 8.2.9 Die Regelungen der Ziffern 8.2.3 und 8.2.4 finden keine Anwendung innerhalb des Entlohnungsgrundsatzes Zeitlohn.
- 8.2.10 Beim Zusammentreffen der Anspruchsvoraussetzungen für mehrere Tagespauschalen gemäß Ziffern 8.2.2 bis 8.2.4 ist nur die jeweils höhere Tagespauschale zu zahlen.
- 8.3 Vorübergehende teilweise Übertragung von Angestelltentätigkeiten.
- 8.3.1 Grundsätze
- 8.3.1.1 Grundsätzlich sollen Monatsentgeltempfängern keine Angestelltentätigkeiten übertragen werden.
- Ist dies aus betrieblichen Gründen bei ganztägiger Abwesenheit eines Angestellten nicht zu vermeiden, darf Monatsentgeltempfängern bis zur Dauer von 3 Monaten eine Angestelltentätigkeit teilweise übertragen werden.
- Ist in Ausnahmefällen eine Verlängerung der Frist von 3 Monaten erforderlich, so ist hierüber zwischen Personalwesen und Betriebsrat Einvernehmen zu erzielen.
- 8.3.1.2 Über eine teilweise Übertragung von Angestelltentätigkeiten entscheidet das Personalwesen in Abstimmung mit dem Betriebsrat.
- 8.3.1.3 Aus einer vorübergehenden Übertragung einer Angestelltentätigkeit entsteht kein Anspruch auf Übernahme in das Angestelltenverhältnis.
- 8.3.2 Entgeltregelung
- Bei einer vorübergehenden teilweisen Übertragung einer Angestelltentätigkeit ändert sich das Monatsentgelt nicht.
- Zusätzlich zum Monatsentgelt wird bei ganztägiger Übertragung der Angestelltentätigkeit eine Tagespauschale von 17,-- DM gezahlt.
- § 8.2.1 gilt entsprechend.

§ 9

Monatsentgeltgarantie

- 9.1 Führen betriebsbedingte Maßnahmen zu einer Versetzung, so ist dem betroffenen Werksangehörigen die Beschäftigung in einem anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitssystem zuzuweisen.

Über die Zumutbarkeit eines Arbeitssystems sowie die Behandlung von Härtefällen entscheidet das zuständige Personalwesen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

Ist die Versetzung in ein anderes gleichwertiges und zumutbares Arbeitssystem nicht möglich, wird für Zeiten des Anspruchs auf Arbeitsentgelt ein befristeter Monatsentgeltausgleich gemäß den nachfolgenden Regelungen gezahlt.

Während des maßgebenden Zeitraumes gemäß Ziffer 9.3 soll der Werksangehörige in ein anderes gleichwertiges und zumutbares Arbeitssystem versetzt werden.

- 9.2 Voraussetzung für einen Anspruch auf Monatsentgeltausgleich ist eine mindestens 12monatige Werkszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Eintritts der Voraussetzung gemäß Ziffer 9.1 (Anspruchsvoraussetzung).
- 9.3 Der Anspruch auf Monatsentgeltausgleich beginnt mit dem Tage des Eintritts der Anspruchsvoraussetzung und erstreckt sich

bei einer Werkszugehörigkeit  
bis zu 25 Jahren

auf längstens 60 Monate

bei einer Werkszugehörigkeit  
von mehr als 25 Jahren

bis zur Zuweisung der Beschäftigung in einem anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitssystem

Maßgebend ist die Werkszugehörigkeit am Tage des Eintritts der Anspruchsvoraussetzung.

- 9.4 Monatsentgeltausgleich ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Monatsentgelt des Entgeltlevels im neuen Arbeitssystem und dem Monatsentgelt des Entgeltlevels des Arbeitssystems - gegebenenfalls unter Einbeziehung der individuellen Zulage -, in dem der Werksangehörige vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung mindestens 3 Monate ununterbrochen beschäftigt war (garantiertes Entgeltlevel). Ist dies nicht der Fall, so wird das Monatsentgelt des vorletzten Entgeltlevels zugrunde gelegt, höchstens jedoch das Monatsentgelt des letzten Entgeltlevels.



9.5 Für den Fall, daß ein Werksangehöriger vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung des Monatsentgeltausgleichs vorübergehend in einem geringerwertigen Arbeitssystem gemäß § 8.2.2 beschäftigt war, wird zur Errechnung des Ausgleichs das Monatsentgelt des Entgelt-niveaus zugrunde gelegt, das vor dem Beginn der vorübergehenden Beschäftigung in einem geringerwertigen Arbeitssystem gezahlt wurde.

9.6 Bei der Berechnung des Monatsentgeltausgleichs bleiben die vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzung gewährten Zuschläge gemäß § 4 MTV sowie Mehrarbeitsvergütungen und sonstigen Zulagen außer Betracht.

Bei Tarifänderungen wird der Monatsentgeltausgleich auf der Basis der neuen Monatsentgelte entsprechend angepaßt.

9.7 Berechnungsgrundlage für Zuschläge gemäß § 4 MTV sind das Monatsentgelt des neuen Entgelt-niveaus plus Monatsentgeltausgleich.

9.8 Wird dem Werksangehörigen, der einen Monatsentgeltausgleich erhält, die Beschäftigung in einem anderen zumutbaren Arbeitssystem mit dem garantierten Entgelt-niveau zugewiesen, so entfällt der Monatsentgeltausgleich mit dem Tage der Arbeitsaufnahme im neuen Arbeitssystem.

Der Werksangehörige ist verpflichtet, an einer angebotenen zumutbaren Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen, die ihn in die Lage versetzt, eine Beschäftigung in einem anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitssystem anzunehmen.

Nimmt der Werksangehörige an einer Qualifizierungsmaßnahme teil, die über den Ablauf seines Monatsentgeltausgleichszeitraumes gemäß Ziffer 9.3 hinausgeht, so verlängert sich der Zeitraum des Monatsentgeltausgleichs bis zum Ende der Qualifizierungsmaßnahme.

Lehnt der Werksangehörige die gemäß Ziffer 9.8 Abs. 1 zugewiesene Beschäftigung in dem anderen Arbeitssystem oder die Teilnahme an einer gemäß Ziffer 9.8 Abs. 2 angebotenen zumutbaren Qualifizierungsmaßnahme ab, so entfällt der Monatsentgeltausgleich mit Ablauf des betreffenden Kalendermonats.

Bei einer Ablehnung der Beschäftigung in einem höherwertigen und zumutbaren Arbeitssystem, das aber nicht dem garantierten Entgelt-niveau entspricht, vermindert sich der Monatsentgeltausgleich entsprechend.

9.9 Tritt während der Laufzeit des Monatsentgeltausgleichszeitraumes erneut die Anspruchsvoraussetzung ein, so erfolgt eine Neuberechnung des Monatsentgeltausgleichs auf der Basis des garantierten Entgelt-niveaus und dem Entgelt-niveau für das neue Arbeitssystem.

Der so berechnete Monatsentgeltausgleich wird bis zum Ablauf des ersten befristeten Monatsentgeltausgleichszeitraumes gezahlt. Nach dessen Ablauf reduziert sich der Monatsentgeltausgleich auf den Unterschiedsbetrag des Entgelt-niveaus der ausgeübten und der vorherigen Beschäftigung. Die Dauer dieses Monatsentgeltausgleichs richtet sich nach der Werkszugehörigkeit am Tage des Eintritts der neuen Anspruchsvoraussetzung. An diesem Tage beginnt auch die Laufzeit.

- 9.10 Treten wesentliche Änderungen in einem Arbeitssystem ein, die die Bildung eines neuen Arbeitssystems und dessen Einordnung erfordern, oder erfolgt eine Versetzung in ein Arbeitssystem, das noch nicht eingeordnet ist, so wird das bisherige Monatsentgelt bis zum Ende des Monats weitergezahlt, in dem die Entgeltkommission die Bestimmung und Einordnung vornimmt.

Mit dem ersten Kalendertag des auf die Einordnung des Arbeitssystems folgenden Monats beginnen gegebenenfalls die Fristen gemäß Ziffer 9.3.

## § 10

### Regelung von Meinungsverschiedenheiten

#### 10.1 Eingruppierung

- 10.1.1 Ist der Werksangehörige mit seiner Eingruppierung in ein Entgelt-niveau nicht einverstanden, kann er sich zunächst an seinen betrieblichen Vorgesetzten oder an den Betriebsrat wenden.
- 10.1.2 Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann der Werksangehörige schriftlich unter Angabe von Gründen die Entgeltkommission anrufen. Die Entgeltkommission hat den Einspruch zu prüfen und das Ergebnis dem Werksangehörigen schriftlich mitzuteilen.
- 10.1.3 Ist der Werksangehörige mit dem Überprüfungsergebnis nicht einverstanden, so steht der Rechtsweg offen.
- 10.1.4 Dieses Verfahren ersetzt das Verfahren nach § 18.1.1 MTV.

#### 10.2 Bestimmung und Einordnung von Arbeitssystemen

Ist nach diesem Vertrag ein Beschluß der Entgeltkommission oder der Zentralen Entgeltkommission erforderlich und dieser nicht herbeizuführen, kann jede Tarifvertragspartei die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 18.2 MTV anrufen.

#### 10.3 Zumutbarkeit eines Arbeitssystems

Wird über die Zumutbarkeit eines Arbeitssystems gemäß § 9.1 Abs. 2 kein Einvernehmen erzielt, so entscheidet die Entgeltkommission.

## § 11

### Vertragsdauer

- 11.1 Dieser Tarifvertrag tritt - mit Ausnahme von § 8.2 - mit Wirkung vom 01. November 1991 in Kraft.

§ 8.2 tritt mit Wirkung vom 01. Januar 1992 in Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt § 8.2 in seiner bisherigen Fassung.

Anlage 1 zum Monatsentgelttarifvertrag vom 21. November 1991

M o n a t s e n t g e l t t a f e l

Entgeltniveau

M o n a t s e n t g e l t e

ab: 01.11.1991

---

	DM
A	3.359,--
B	3.542,--
C	3.542,--
D	3.725,--
E	3.725,--
F	3.908,--
G	4.094,--
H	4.277,--
I	4.464,--
K	4.753,--
L	4.753,--
M	5.047,--
N	5.354,--

Als Stundensatz für stundenabhängige Berechnungen ist

ab: 01.01.1992 = 1/160,95  
ab: 01.04.1993 = 1/156,60  
ab: 01.10.1995 = 1/152,25

des Monatsentgeltes anzusetzen.

BEGRIFFE zu den FUNKTIONSLISTEN

- + FUNKTIONSBEREICH - FB -  
Ordnungseinheit mit festgelegten Aufgaben
- + TEILFUNKTIONSBEREICH - TFB -  
Teil eines Funktionsbereiches, der durch die zur Aufgabenerfüllung angewandten Mittel und Verfahren abgegrenzt ist.
- + ARBEITSFUNKTION - AF -  
Bezeichnung als was der Mitarbeiter innerhalb des Teilfunktionsbereiches beschäftigt ist.
- + ARBEITSSYSTEM - AS -  
Beschriebene gleichartige Arbeiten innerhalb eines Teilfunktionsbereiches.  
Die Arbeitssystemgröße wird durch die Ablauforganisation sowie die Systemelemente bestimmt.
- + ENTGELTNIVEAU - EN -  
Kennzeichen für die Eingruppierung
- + FUNKTIONSLISTE - FL -  
Rangordnung sowie Vergleichsmaßstab für Arbeitssysteme mit zugeordnetem Entgeltniveau.

Anlage 3 zum Monatsentgelttarifvertrag vom 21. November 1991

1. Ist ein entsprechender Beschluß gemäß § 6.5 gefaßt worden, sind für die Einordnung von Arbeitssystemen die
  - erforderlichen funktionsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeitensowie die
  - auftretenden Arbeiterschwernisseunter Beachtung des § 4.1 dieses Vertrages zum Vergleichen heranzuziehen.
  
2. Kommt ein Beschluß nicht zustande, ist gemäß § 5.3 dieses Vertrages zu verfahren.

Anlage 4 zum Monatsentgelttarifvertrag vom 21. November 1991

1. Jeder Werksangehörige, der am 01. November in den Entgeltstufen A, C, E oder L beschäftigt ist, erhält ab 01. November 1991 eine monatliche Zulage zum Monatsentgelt in folgender Höhe:

Entgeltstufe	A	DM 126,--
Entgeltstufe	C	DM 57,--
Entgeltstufe	E	DM 56,--
Entgeltstufe	L	DM 82,--

2. Die Zulage wird zusätzlich zum Monatsentgelt gezahlt. Sie wird den zukünftigen Tarifierhöhungen entsprechend angepaßt und im Rahmen tariflicher Bezahlsregelungen berücksichtigt.
3. Die monatliche Zulage entfällt in dem Zeitpunkt, in dem der/die Werksangehörige in ein Arbeitssystem mit einem höheren Entgeltstufen versetzt wird.

- 11.2 Er kann - mit Ausnahme von § 9 - mit einer Frist von 1 Monat, frühestens zum 31. Oktober 1992, gekündigt werden.
- 11.3 § 9 kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. März 1992, gekündigt werden.
- 11.4 Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
- 11.5 Nach Eingang der Kündigung sollen die Verhandlungen unverzüglich aufgenommen werden, um einen tariflosen Zustand zu vermeiden.

Wolfsburg, den 21. November 1991

VOLKSWAGEN AG

*D. Ullrich* *W. Müller*

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
- Bezirksleitung Hannover -

*J. Peters* *H. Schuster*