

M A N T E L T A R I F V E R T R A G

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

MANTELTARIFVERTRAG

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 Mitglied
der Industriegewerkschaft Metall sind, mit
Ausnahme von

Praktikanten

Werkstudenten

Volontären

Informanden

sowie

Werksangehörige, die der Rentenversicherung
der Angestellten zugeordnet sind und aufgrund
von Sonderverträgen beschäftigt werden, die
über den Rahmen dieses Tarifvertrages und
des Gehaltstarifvertrages hinausgehen.

§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses

- 2.1 Einstellungen und Veränderungen des Arbeitsverhältnisses erfolgen schriftlich unter Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Vereinbarungen nur durch das zuständige Personalwesen.

Durch andere Abteilungen oder Personen erfolgte Einstellungen oder Veränderungen des Arbeitsverhältnisses sind rechtsunwirksam.

- 2.2 Wird eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind die Kosten für Reise und Aufenthalt nach der Reisekostenordnung der Volkswagen AG zu ersetzen.

- 2.3 Für Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordnet sind, kann bei der Einstellung eine Probezeit bis zu 4 Wochen vereinbart werden.

Wird die Weiterbeschäftigung nicht mindestens 7 Tage vor Ablauf der Probezeit abgelehnt, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Vorher kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses beiderseits täglich erfolgen.

Für Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Angestellten zugeordnet sind, kann bei der Einstellung eine Probezeit bis zu 3 Monaten vereinbart werden.

Wird die Weiterbeschäftigung nicht mindestens 1 Monat vor Ablauf der Probezeit abgelehnt, so gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Vorher kann die Lösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende erfolgen. In Ausnahmefällen kann die Probezeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat um 1 Monat verlängert werden.

Eine Kündigung durch das zuständige Personalwesen ist nur unter den Voraussetzungen der Ziffer 2.1 möglich.

- 2.4 Werksangehörigen, die wieder eingestellt worden sind, wird die frühere Werkszugehörigkeit angerechnet, wenn das Ausscheiden nicht aus einem Grunde erfolgte, den sie selbst zu vertreten hatten.

Die Anrechnung erfolgt auch bei einer Unterbrechung zum Besuch beruflicher Bildungseinrichtungen.

Ehemalige Werksangehörige sind nach Abschluß ihrer Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten wieder einzustellen. Zweifels- und Härtefälle werden zwischen Personalwesen und Betriebsrat geregelt.

- 2.5 Bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses durch Wehr- oder Zivildienst gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

2.6 Übernahme in das Angestelltenverhältnis

Wird einem der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordneten Werksangehörigen eine angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit übertragen, so wird er nach einer Einarbeitungszeit von längstens 3 Monaten in das Angestelltenverhältnis übernommen und entsprechend der von ihm ausgeübten Tätigkeit eingestuft.

Wird der Werksangehörige nicht in das Angestelltenverhältnis übernommen, so ist ihm dies mindestens 10 Tage vor Ablauf der Einarbeitungszeit schriftlich mitzuteilen.

§ 3

Kurzarbeit

3.1 Bezahlung

3.1.1 Dem von der Kurzarbeit betroffenen Werksangehörigen wird das Entgelt im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitstage zu den regelmäßigen Arbeitstagen des jeweiligen Kalendermonats anteilig gekürzt.

3.2 Zuschußzahlung

3.2.1 Für Zeiten der Kurzarbeit wird dem von der Kurzarbeit betroffenen Werksangehörigen ein Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Monats-Netto-Arbeitsentgelts - auf Basis des Arbeitsentgelts für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes - zuzüglich des Kurzarbeitergeldes einerseits und

95 %

des Monats-Netto-Arbeitsentgelts - auf Basis des Arbeitsentgelts für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes -, das bei Vollbeschäftigung erzielt worden wäre, andererseits gezahlt.

Diese Regelung gilt für einen Arbeitsausfall bis zu 10 Tagen (80 Stunden) im Kalendermonat.

Für eine über 10 Tage (80 Stunden) im Kalendermonat hinausgehende Kurzarbeit wird zwischen den Tarifvertragsparteien eine weitere Vereinbarung getroffen.

3.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3.3.1 Während der Ankündigungsfrist und der Dauer der Kurzarbeit dürfen Kündigungen aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen.

Wird einem Werksangehörigen vor bzw. während der Kurzarbeit aus anderen als betrieblichen Gründen gekündigt, so kann die Leistung der vollen Arbeitszeit verlangt werden, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz besteht. Das gilt auch bei Kündigung durch den Werksangehörigen.

§ 4

Zuschläge

- 4.1 Der Zuschlag beträgt
- 4.1.1 für Mehrarbeit von Montag bis Freitag 40 %
Mehrarbeitszuschläge werden nur gezahlt, wenn die Mehrarbeit mehr als eine 1/4 Stunde beträgt.
- 4.1.2 für Nacht- und Nachtschichtarbeit 30 %
- als Nacht- bzw. Nachtschichtarbeit gilt die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit
- 4.1.3 für Nachtschichtarbeit in der Kernnachtzeit 45 %
- von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr wenn die Schicht vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde
- 4.1.4 für Sonnabend- und Sonntagsarbeit 50 %
- 4.1.5 für Arbeiten an staatlich anerkannten Feiertagen, die auf einen arbeitsfreien Tag fallen und die am 24. und/oder 31. Dezember verrichtet werden 100 %
- 4.1.6 für Arbeiten an Feiertagen, an denen aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen der Entgeltausfall zu zahlen ist 150 %
- 4.1.7 für Arbeiten im Anschluß an einen Feiertag im Sinne von Ziffer 4.1.6 von 0.00 bis 6.00 Uhr 50 %
- 4.2 Die Zuschläge werden nach einem Stunden-Grundlohn berechnet, der sich aus folgender Formel ergibt:
- $$\frac{\text{Monatsentgelt bzw. Gehalt einschl. Leistungszulage}}{\text{individuelle regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit}} \times 4,35$$
- Dies gilt auch für die Berechnung der Grundvergütung für eine Mehrarbeitsstunde.
- 4.3 Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen. Die Zuschläge gemäß Ziffern 4.1.2 und 4.1.3 werden jedoch zusätzlich gezahlt.
- 4.4 Zuschläge für Sonnendarbeit gemäß § 2.3 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit können entweder in Geld oder in Freizeit abgegolten werden. Die jeweilige Verfahrensweise ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.

§ 5

Entgeltregelungen

5.1 Grundsätze

5.1.1 Bezahlt wird geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft, es sei denn, daß durch Tarifverträge andere Regelungen getroffen sind.

5.1.2 Werksangehörige, die im Drei-Schicht-Betrieb arbeiten, erhalten zur Einnahme des Essens eine bezahlte Pause von 20 Minuten, so daß die volle Schicht als Arbeitszeit gerechnet wird.

5.1.3 Werksangehörige sind verpflichtet, bei einem Mangel an geeigneter Arbeit, z.B. bei Betriebsstörungen und Arbeitsunterbrechungen, Energie-, Material- und Auftragsmangel, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.

5.1.4 Werksangehörige, die nach vollkontinuierlichen Schichtplänen arbeiten und nach Schichtplan an einem Feiertag zur Arbeit eingeteilt sind, erhalten bei Arbeitsbefreiung den Verdienstausfall bezahlt.

5.1.5 Die Bezahlung für die Erholungsfreizeit gemäß § 6 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit errechnet sich analog der §§ 6.3.1 und 6.3.2 dieses Vertrages.

5.2 Arbeitsausfall durch Betriebsstörungen

5.2.1 Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die die Volkswagen AG zu vertreten hat, so behält der Werksangehörige für die Dauer des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf Entgelt.

Der Werksangehörige ist verpflichtet, während der Dauer der Störung andere zumutbare Arbeit zu leisten. Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten der Volkswagen AG mit Zustimmung des Betriebsrates so rechtzeitig abgesagt, daß an den betreffenden Tagen der Weg zur Arbeitsstelle entfällt, besteht Anspruch auf Bezahlung nach Maßgabe der Ziffern 5.2.3 und 5.2.4, wenn nicht Gelegenheit gegeben wird, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen. Der Zeitpunkt für das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

- 5.2.2 Muß die Arbeit aus Gründen ruhen, die nicht von der Volkswagen AG zu vertreten sind (z.B. Fälle höherer Gewalt, wie Brand, Blitzschlag und dergleichen; ferner nicht vorhersehbare Maschinenschäden, außerbetriebliche Energiestörungen oder von der Volkswagen AG nicht zu beeinflussender Energie- oder Materialmangel), ist jeder Werksangehörige verpflichtet, vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zu leisten.
- 5.2.3 Ist eine anderweitige Beschäftigung, z.B. durch kurzfristiges Umsetzen der Betroffenen nicht möglich, kann durch einen Beauftragten der Volkswagen AG mit Zustimmung des Betriebsrats die Arbeit vor dem normalen Schichtschluß beendet oder für den folgenden Tag ein anderer Schichtbeginn oder Schichtschluß angesetzt werden. Die in diesen Fällen ausgefallene Arbeitszeit muß bis Ende des folgenden Abrechnungszeitraums nachgeholt sein. Der Zeitpunkt für das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit wird mit dem Betriebsrat vereinbart.
- Ist ein Nachholen aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so entfällt die Verpflichtung zur Nacharbeit. In diesem Fall wird die ausgefallene Arbeitszeit bis zu 4 Stunden vergütet.
- 5.2.4 Ausfallzeiten infolge umfangreicher Störungen, die sich über mehrere Betriebsabteilungen oder ein Werk auf volle Arbeitstage erstrecken und so rechtzeitig bekanntgegeben sind, daß an den betreffenden Tagen der Weg zur Arbeitsstelle entfällt, werden mit 50 % des ausfallenden Verdienstes unter Zugrundelegung der normalen Arbeitszeit vergütet.
- Diese Regelung ist auf 3 Ausfalltage der für 1 Monat festgelegten programmäßigen Arbeitstage beschränkt.
- Führt die Arbeitsunterbrechung zu einem zweimaligen Arbeitsbeginn an einem Tag, wird zur Abgeltung aller Erschwernisse die Regelung gemäß § 4.6 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit angewendet.
- 5.2.5 Für die infolge Arbeitsausfalls nachzuholenden Stunden werden keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt.
- 5.2.6 Die Regelungen gemäß Ziffern 5.2.3 und 5.2.4 gelten nicht, soweit die Betroffenen Ansprüche auf Bezahlung gegen andere Stellen haben.

§ 6

Urlaub

- 6.1 Urlaubsanspruch
- 6.1.1 Werksangehörige haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.
- 6.1.2 Die Dauer des Tarifurlaubs beträgt
 - 6.1.2.1 30 Arbeitstage
 - ausgenommen sind Werksangehörige, die nach vollkontinuierlichen Schichtplänen arbeiten (Ziffern 6.1.2.2 und 6.1.2.3 sowie Angehörige des Werkschutzes und der Werkfeuerwehr im Zugdienst) -
 - 6.1.2.2 für Werksangehörige, die nach vollkontinuierlichen Schichtplänen arbeiten, mit mindestens 20 Arbeitsschichten in 4 Wochen (z.B. Versorgungsanlagen Hannover)
 - 32 Arbeitstage (Arbeitsschichten)
 - 6.1.2.3 für Werksangehörige, die nach vollkontinuierlichen Schichtplänen arbeiten, mit 19 Arbeitsschichten in 4 Wochen (z.B. im Kraftwerk Wolfsburg, Hannover, Kassel)
 - 31 Arbeitstage (Arbeitsschichten)
- 6.1.2.4 Die unter Ziffern 6.1.2.2 und 6.1.2.3 vereinbarten Urlaubsregelungen gelten nach Maßgabe der bei Abschluß dieses Manteltarifvertrages bestehenden Schichtplanregelungen.
- 6.1.2.5 Werksangehörige, die nach besonderen Schichtplänen arbeiten, haben - soweit ihr Urlaubsanspruch nicht in Ziffern 6.1.2.2 und 6.1.2.3 festgelegt ist - unter Beachtung ihrer jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der der Urlaubsdauer einschließlich der Freizeit eines Werksangehörigen entspricht, der an 5 Arbeitsschichten in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.
- 6.1.3 Arbeitstage sind
 - 6.1.3.1 gemäß Ziffer 6.1.2.1 alle Kalendertage, an denen der Werksangehörige in regelmäßiger Arbeitszeit (5 Arbeitsschichten in Normal- oder Wechselschicht) zu arbeiten hat;
 - 6.1.3.2 gemäß Ziffern 6.1.2.2 und 6.1.2.3 alle Kalendertage, an denen der Werksangehörige in vollkontinuierlich arbeitenden Abteilungen in regelmäßiger Arbeitszeit nach Schichtplan zu arbeiten hat.
 - 6.1.3.3 Der Schichtbeginn ist für die Festlegung des Arbeitstages maßgebend.

- 6.1.3.4 Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, gelten nicht als Urlaubstage.
- 6.1.4 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
 - 6.1.4.1 Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Werksangehörigen liegende Gründe dies rechtfertigen.
 - 6.1.4.2 Begründete Anträge auf Urlaubsübertragung sind rechtzeitig an das Personalwesen zu richten, das im Einvernehmen mit dem Betriebsrat entscheidet.
 - 6.1.4.3 Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf dieser Zeit, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht worden ist oder wegen Krankheit, Kur oder dergleichen nicht geltend gemacht werden konnte.
- 6.1.5 Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach einer 6monatigen Werkszugehörigkeit geltend gemacht werden.
- 6.1.6 Besteht das Arbeitsverhältnis in einem Urlaubsjahr kürzer als 6 Monate, so erhält der Werksangehörige nicht den vollen Urlaub, sondern einen Teilurlaub.
- 6.1.7 Bei der Berechnung des Teilurlaubsanspruches wird für jeden angefangenen Monat 1/12 des vollen Urlaubsanspruches zugrunde gelegt. Halbe Tage werden bei der Berechnung aufgerundet.
- 6.1.8 Der Urlaubsanspruch besteht nicht, soweit der Werksangehörige für das laufende Kalenderjahr bereits bei einem anderen Arbeitgeber Urlaub erhalten hat.
- 6.1.9 Werksangehörige, die ihren Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen müssen, erhalten je angefangene 5 Arbeitstage/Arbeitsschichten einen Urlaubstag mehr. So entstandener Zusatzurlaub bleibt in den Fällen gemäß Ziffer 6.1.4.3, Satz 2, auch über den 31. März hinaus erhalten.
- 6.1.10 Schwerbehinderte (mindestens 50 % Behinderung) erhalten jährlich einen bezahlten Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen. Die Gewährung des Zusatzurlaubs setzt die Anerkennung als Schwerbehinderter nach dem Schwerbehindertengesetz voraus.
- 6.1.11 Anerkannte Opfer des Faschismus erhalten einen bezahlten Zusatzurlaub von 3, soweit sie gesundheitliche Schäden erlitten haben, einen solchen von 6 Arbeitstagen.
- 6.1.12 Der Werksangehörige erhält nicht mehr Urlaubstage, als er im Urlaubsjahr Tage gearbeitet hat.

- 6.2 Urlaubsregelung
- 6.2.1 Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die terminlichen Wünsche des Werksangehörigen soweit wie möglich zu berücksichtigen. Kommt es zu keiner Einigung mit der Abteilung, entscheidet das Personalwesen mit Zustimmung des Betriebsrates.
- 6.2.2 Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Er kann geteilt werden, wenn der Urlaubsanspruch die Dauer eines geschlossenen Werksurlaubs überschreitet.
- 6.2.2.1 Abweichungen aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen entscheidet das Personalwesen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
- 6.2.2.2 Geschlossener Werksurlaub wird mit dem Betriebsrat vereinbart.
- 6.2.2.3 Der Resturlaub, der über die Dauer eines geschlossenen Werksurlaubs hinausgeht, ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.
- 6.2.3 Wird der Werksangehörige während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Zeit der Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Ob der dadurch ausgefallene Urlaub im Anschluß an die Krankheit genommen werden kann, entscheidet das Personalwesen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.
- 6.3 Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld
- 6.3.1 Das Urlaubsentgelt errechnet sich nach dem Entgelt, das der Werksangehörige erhalten würde, wenn er in der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit, die nach den jeweils gültigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt ist, gearbeitet hätte. Zeiten der Kurzarbeit und sonstige Ausfallzeiten während des Urlaubs bleiben bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.
- Die Zahlung erfolgt zu den üblichen Entgeltzahlungsterminen.
- 6.3.2 Ausfallende Mehrarbeit, die der Werksangehörige bei Anwesenheit geleistet hätte, wird einschließlich der Zuschläge zusätzlich vergütet.
- 6.3.3 Pro Kalenderjahr wird ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 70 % der Bemessungsgrundlage nach 6.3.4 gezahlt. Die Auszahlung erfolgt in zwei Teilbeträgen.
- 6.3.4 Werksangehörige, deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni des Jahres besteht, erhalten am 1. Juli ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von
- 45 % der Summe folgender Entgeltteile
- Monatsentgelt/Gehalt Juni
 - Leistungszulage Juni
 - durchschnittlich gezahlte Zuschläge und Tagespauschalen der Monate November und Dezember des Vorjahres und Januar bis Mai (soweit es sich nicht um Mehrarbeit handelt).

Werksangehörige, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des Jahres besteht, erhalten am 30. November ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von

25 % der Summe folgender Entgelteile

- Monatsentgelt/Gehalt November
- Leistungszulage November
- durchschnittlich gezahlte Zuschläge und Tagespauschalen der Monate Juni bis Oktober (soweit es sich nicht um Mehrarbeit handelt).

Schwerbehinderte (mindestens 50 % Behinderung) mit Anspruch auf den Zusatzurlaub gemäß Ziffer 6.1.10 erhalten ein an den abweichenden Urlaubsanspruch angepaßtes zusätzliches Urlaubsgeld.

Bei vermindertem Urlaubsanspruch beispielsweise wegen Eintritt/Austritt im Kalenderjahr wird das zusätzliche Urlaubsgeld entsprechend berechnet.

- 6.3.5 Dem Auszubildenden wird während des Urlaubs die ihm nach den jeweils gültigen Verträgen gezahlte Vergütung weitergewährt. Es wird zusätzlich Urlaubsgeld gemäß den Ziffern 6.3.3 und 6.3.4 gezahlt.
- 6.3.6 Während des Urlaubs darf der Werksangehörige keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf das Urlaubsentgelt zugunsten der Unterstützungskasse.
- 6.4 Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 6.4.1 Der Urlaub ist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht für Werksangehörige über 18 Jahre die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub abzugelten. Sonst ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig.
- 6.4.2 Soweit der volle Urlaub bereits vor dem Ausscheiden des Werksangehörigen gewährt ist, findet ein nachträglicher Abzug des Urlaubsentgeltes nicht statt.
- 6.4.3 Auf Verlangen wird dem Werksangehörigen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den gewährten Urlaub und die Höhe des ihm ausgezahlten Urlaubsentgeltes ausgestellt.
- 6.5 Im übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 7

Arbeitsverhinderung
Freistellung von der Arbeit
Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub)

- 7.1 Arbeitsverhinderung
- 7.1.1 Dem Werksangehörigen wird bei Arbeitsverhinderung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit der Arbeitsverdienst in folgenden Fällen fortgezahlt:
- 7.1.1.1 zur Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten infolge Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter;
- 7.1.1.2 zur Wahrnehmung amtlicher Termine, insbesondere bei Vorladung vor Gerichten und Behörden, sofern der Werksangehörige nicht Antragsteller, Beschuldigter, Angeschuldigter, Angeklagter oder im Zivilprozeß Partei ist;
- 7.1.1.3 bei Mitwirkung zur Löschung von Bränden, bei Verhütung von Hochwasserschäden sowie bei Hilfeleistung bei Unfällen;
- 7.1.1.4 bei Aufsuchen des Arztes
- in dringenden Fällen
 - in vom Arzt aus medizinischen Gründen nachweislich angeordneten Fällen
 - in allen anderen Fällen, wenn dies außerhalb der Arbeitszeit nachweislich nicht möglich ist;
- 7.1.1.5 bei Vorsorgeuntersuchungen auf Kosten der Sozialversicherungsträger sowie bei amts-, kassen- und vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneten Untersuchungen;
- 7.1.1.6 zum Besuch des orthopädischen Sprechtages gegen Vorzeigen der Vorladung oder aus eigener Veranlassung nach Rücksprache mit dem Schwerbehindertenbeauftragten;
- 7.1.1.7 bei Vorladung von Wehr- oder Zivildienstpflichtigen oder von Wehrpflichtigen als Soldat auf Zeit gemäß Arbeitsplatzschutzgesetz, zu den Erfassungs-, Wehersatz- und Zivildienstbehörden.
- 7.1.2 Über die Vergütung von Verdienstaussfall bei Verspätungen infolge höherer Gewalt oder ungewöhnlicher Witterungseinflüsse ist zwischen Personalwesen und Betriebsrat im Einzelfall eine Regelung zu treffen.
- 7.1.3 Der Anspruch auf Fortzahlung des Verdienstes besteht in diesen Fällen nur insoweit, als kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung geltend gemacht werden kann. Die Entschädigung für Verdienstaussfall ist anzurechnen.

- 7.2 Freistellung von der Arbeit
- 7.2.1 Der Werksangehörige wird unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes von der Arbeit freigestellt:
- 7.2.1.1 bei plötzlich auftretender Erkrankung des mit dem Werksangehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebenden
- Ehegatten
 - der Kinder (eheliche Kinder, für ehelich erklärte Kinder, nichteheliche Kinder)
 - sowie Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn eine familienartige auf Dauer gerichtete Bindung besteht
 - Eltern (leibliche Eltern, Stiefeltern, Adoptiveltern)
 - oder Schwiegereltern aus bestehender Ehe,
- wenn deren unerläßliche Pflege nachweislich ärztlich bestätigt und anderweitig nicht sofort gesichert ist bis zu 1 Tag;
- 7.2.1.2 bei Teilnahme an der Trauung oder Hochzeitsfeier der Kinder nur für diesen 1 Tag;
- 7.2.2 An bereits bewilligten Urlaubstagen oder anderen Tagen, an denen ohnehin nicht gearbeitet wird, entfällt eine Freistellung aus vorerwähnten Anlässen.
- 7.2.3 Der Anspruch auf Fortzahlung des Verdienstes nach Ziffer 7.2.1.1 besteht nur insoweit, als kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung geltend gemacht werden kann. Die Entschädigung für Verdienstausschlag ist anzurechnen.
- 7.3 Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub)
- 7.3.1 Der Werksangehörige erhält im unmittelbaren Zusammenhang mit den folgenden Ereignissen Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub) in nachstehend geregelter Ausmaß unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes:
- 7.3.1.1 bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand 1 Tag;
- 7.3.1.2 bei Eheschließung des Werksangehörigen 2 Tage;
- 7.3.1.3 bei silberner Hochzeit des Werksangehörigen 1 Tag;
- 7.3.1.4 bei Niederkunft der Ehefrau 1 Tag;
- 7.3.1.5 beim Tode des Ehegatten oder der Kinder 3 Tage;
- 7.3.1.6 beim Tode von Eltern oder Schwiegereltern 2 Tage;
- 7.3.1.7 beim Tode von Geschwistern oder Schwiegerkindern 1 Tag;
- 7.3.1.8 beim Tode von sonstigen Angehörigen, soweit sie mit dem Werksangehörigen in häuslicher Gemeinschaft lebten 1 Tag;
- 7.3.1.9 bei goldener Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern 1 Tag;
- 7.3.1.10 bei 10jähriger Werkszugehörigkeit 1 Tag;
- 7.3.1.11 bei 25jähriger Werkszugehörigkeit 2 Tage;
- 7.3.1.12 bei 35jähriger Werkszugehörigkeit 3 Tage.

- 7.3.2 Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub) ist rechtzeitig zu beantragen.
- 7.3.3 Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub) ist an regelmäßigen betriebsüblichen Arbeitstagen grundsätzlich bis spätestens 4 Wochen nach dem Ereignis zu nehmen.
- 7.4 Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsverdienstes
- 7.4.1 Bei der Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts für Zeiten der
- Arbeitsverhinderung
 - Freistellung von der Arbeit
 - Arbeitsbefreiung (Sonderurlaub)

ist der Tag maßgebend, an dem aus vorerwähnten Anlässen nicht gearbeitet wird. Es wird der Verdienstausfall vergütet.

§ 8

Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfalle

- 8.1 Ist der Werksangehörige nach Beginn der Beschäftigung unverschuldet
- durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder
 - wegen einer Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur - einschließlich Schonungszeit - unter voller Kostenübernahme durch einen Sozialversicherungsträger, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einen sonstigen Sozialleistungsträger
- an der Arbeitsleistung verhindert, so wird ihm das Bruttoarbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von 6 Wochen fortgezahlt, grundsätzlich jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- 8.2 Als Bruttoarbeitsentgelt wird der Betrag angesehen, den der Werksangehörige in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Schichtplan erhalten würde, wenn er nicht an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Außerdem wird ausfallende Mehrarbeit, die der Werksangehörige bei Anwesenheit geleistet hätte, einschließlich der Zuschläge zusätzlich vergütet. Entgeltveränderungen werden entsprechend berücksichtigt.
- 8.3 Wird der Werksangehörige innerhalb von 12 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur einmal für die Höchstdauer von insgesamt 6 Wochen. War der Werksangehörige vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so entsteht ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für längstens 6 Wochen.

- 8.4 Hat ein Dritter, der mit dem Werksangehörigen nicht in häuslicher Gemeinschaft lebt, die Arbeitsunfähigkeit des Werksangehörigen verursacht, so geht dessen Anspruch auf Schadensersatz gegen den Dritten im Zeitpunkt des Schadensfalles insoweit auf die Volkswagen AG über, als ihm diese aus Anlaß des Schadensfalles Entgeltfortzahlung und anderweitige Sonderzuwendungen nach gesetzlichen, tarifvertraglichen oder vertraglichen Bestimmungen zu gewähren hat.
- 8.5 Die Anzeige- und Nachweispflichten können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abweichend vom Gesetz geregelt werden.
- 8.6 Ist Entgelt fortgezahlt worden, ohne daß ein Anspruch darauf bestand, so ist der überzahlte Betrag zurückzuzahlen.
- 8.7 Soweit tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 9

Zuschußzahlung zu Leistungen von Sozialversicherungsträgern

- 9.1 Unter den Voraussetzungen des § 8.1 wird nach Ablauf der Zeit des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung zu den Leistungen der dort genannten Stellen ein Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Summe aller Leistungen der in § 8.1 genannten Stellen einerseits und dem Nettoarbeitsentgelt andererseits gewährt.
- 9.2 Über die Ansprüche nach § 7.2.1.1 hinaus wird zu den Leistungen der Sozialversicherungsträger ein Zuschuß entsprechend der Regelung unter Ziffer 9.1 gezahlt.
- 9.3 Bei Werksangehörigen, die keine, verminderte oder gekürzte Leistungen von den Sozialversicherungsträgern oder privaten Versicherungen erhalten, werden die vollen Leistungen in Ansatz gebracht, die im Falle der Pflichtversicherung gezahlt würden.
- 9.4 Nettoarbeitsentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Bruttoarbeitsentgelt des Werksangehörigen auf der Basis des Entgeltes bei Beginn der Zuschußzahlung und der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Schichtplan,

zuzüglich
der pauschalen Zuschläge für turnusmäßige Schichtarbeit

der ausfallenden Mehrarbeit, die der Werksangehörige bei Anwesenheit geleistet hätte, einschließlich der Zuschläge

der vermögenswirksamen Leistungen des Unternehmens

sonstige Zuwendungen, die jeden Monat regelmäßig gewährt werden

und infolge der Zuschußzahlung entfallen und gegebenenfalls der Leistungen anderer Stellen.

Entgeltveränderungen werden entsprechend berücksichtigt. Einmalige Zuwendungen bleiben außer Betracht.

- 9.5 Der Zuschuß wird - einschließlich des Zeitraumes der Entgeltfortzahlung gemäß § 8.1 -
- | | |
|---|--------------------------------|
| | bis zur vollendeten 13. Woche, |
| und | |
| bei einer Werkszugehörigkeit von mehr als 5 Jahren | bis zur vollendeten 19. Woche, |
| bei einer Werkszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren | bis zur vollendeten 26. Woche, |
| bei einer Werkszugehörigkeit von mehr als 15 Jahren | bis zur vollendeten 39. Woche, |
| bei einer Werkszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren | bis zur vollendeten 52. Woche, |
| bei Auszubildenden | bis zur vollendeten 13. Woche |

der Arbeitsverhinderung gezahlt, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus.

- 9.6 Wird der Werksangehörige innerhalb von 36 Monaten infolge derselben Krankheit wiederholt arbeitsunfähig, so besteht der Anspruch auf Zuschuß nur für die in Ziffer 9.5 genannte Höchstdauer. War der Werksangehörige vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, so entsteht ein erneuter Zuschußanspruch.
- 9.7 Für die Dauer der Zahlung des Zuschusses ist die Werkszugehörigkeit jeweils bei Beginn der Arbeitsverhinderung - im Falle erneuter Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit jeweils bei Beginn der Wiedererkrankung - maßgebend.
- 9.8 Die §§ 8.4 und 8.6 gelten entsprechend.

§ 10

Weihnachtsgratifikation, Sonderzahlung
und Arbeitsjubiläen

10.1 Weihnachtsgratifikation

Werksangehörige, deren Arbeitsverhältnis am 30. November des Jahres der Auszahlung besteht, erhalten eine Weihnachtsgratifikation; sie beträgt 1991 für:

Gruppe A - im Laufe des Jahres eingetretene Werksangehörige	DM 596,--
Gruppe B - Werksangehörige bis zu 10jähriger Werkszugehörigkeit	DM 1.614,--
Gruppe C - Werksangehörige mit mehr als 10jähriger Werkszugehörigkeit	DM 1.788,--
Gruppe D - im Laufe des Jahres eingetretene Auszubildende, Jungarbeiter und Jungboten	DM 449,--
Gruppe E - in Vorjahren eingetretene Auszubildende, Jungarbeiter und Jungboten	DM 844,--

Werksangehörige, die nach dem 31.12.1984 ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit der Volkswagen AG eingegangen sind, haben einen Anspruch auf eine ihrer vertraglichen Arbeitszeit entsprechende anteilige Weihnachtsgratifikation.

Die vorgenannten Beträge verändern sich jeweils prozentual auf der Basis der vereinbarten durchschnittlichen Entgelterhöhung. Die so errechneten Beträge werden auf volle DM aufgerundet; sie sind die Grundlage zur Ermittlung der nächsten Weihnachtsgratifikation.

Die Zahlung erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge am letzten Arbeitstag im November.

10.2 Sonderzahlung

Alle Werksangehörigen, deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni des Jahres der Auszahlung besteht, erhalten

96 %

eines Zwölftels ihres im Vorjahre bei der Volkswagen AG erzielten Bruttoarbeitseinkommens als Sonderzahlung, die im Monat Juli zu gewähren ist.

Zum Bruttoarbeitseinkommen gehören alle Vergütungen und Zuschläge für Schicht-, Sonn-, Feiertags-, Mehr- und Nachtarbeit, Tarif- und Sonderurlaub, Verdienstausfall sowie die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Kur.

Nicht dazu gehören alle sonstigen Zuwendungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgratifikation, tarifliche vermögenswirksame Leistungen usw.

Der auf den einzelnen Werksangehörigen entfallende Betrag wird auf jeweils volle DM 5,-- oder DM 10,-- abgerundet.

- 10.3 Zuwendung für Arbeitsjubiläen
- 10.3.1 Der Werksangehörige erhält aus Anlaß
- 10.3.1.1 der 25jährigen Werkszugehörigkeit das 1,45-fache eines Monatsverdienstes
- 10.3.1.2 der 35jährigen Werkszugehörigkeit das 2,90-fache eines Monatsverdienstes
- als zusätzlichen Einmalbetrag (brutto).
- 10.3.2 Bei der Berechnung der zusätzlichen Monatsverdienste ist der Tag des Arbeitsjubiläums maßgebend; im übrigen sind
- Leistungs- und Funktionszulagen
 - Entgeltausgleichszahlungen bei Minderleistungsfähigkeit oder betriebsbedingten Maßnahmen
 - Entgeltgarantie für ältere Arbeitnehmer
- zu berücksichtigen.

Für Angehörige des Werkschutzes und der Werkfeuerwehr im Zugsdienst ist das Entgelt um den steuerfreien Pauschalzuschlag gemäß § 3.2 des Tarifvertrages zu kürzen.

§ 11

Entgeltabrechnung und -zahlung

- 11.1 Entgeltabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.
- 11.2 Entgelt unter Berücksichtigung der im Abrechnungsmonat geleisteten und zu erwartenden zuschlagspflichtigen Stunden zuzüglich des Restbetrages aus dem Vormonat wird bargeldlos gezahlt.

Die Überweisung erfolgt jeweils zum letzten Arbeitstag im Monat auf das vom Werksangehörigen angegebene Konto bei einem Geldinstitut. Nach der Abrechnung verbleibende Restbeträge in Höhe von DM 20,-- und mehr werden am 11. Arbeitstag des auf den Abrechnungszeitraum folgenden Monats gezahlt.

Alle Werksangehörigen, deren Arbeitsverhältnis am 30. Juni des Jahres besteht - ausgenommen ruhende Arbeitsverhältnisse -, erhalten zur Abgeltung aller durch die bargeldlose Entgeltzahlung entstehenden Aufwendungen jährlich einen Betrag von DM 30,--; zahlbar im Monat Juli.

Auf Antrag des Werksangehörigen wird das Entgelt in bar ausgezahlt, wenn am Wohnort des Werksangehörigen ein Geldinstitut nicht besteht und die Inanspruchnahme eines auswärtigen Geldinstitutes nicht zumutbar ist. In diesem Falle kann die Volkswagen AG das Entgelt auch durch Postbarscheck auszahlen.

- 11.3 Entgeltabrechnungen gelten als Verdienstbescheinigungen. Die Aushändigung dieser Abrechnungen erfolgt spätestens am Tage der Zahlung der Restbeträge.
- 11.4 Jeder Werksangehörige ist zur sofortigen Nachprüfung seiner Abrechnung und der Überweisung verpflichtet. Reklamationen sind der Lohn- und Gehaltsabrechnung unverzüglich bekanntzugeben.
- 11.5 Kann nach dem Ausscheiden eines Werksangehörigen der erteilte Überweisungsauftrag über den Entgeltrest seitens des Geldinstitutes nicht ausgeführt werden, wird der Betrag dem Empfangsberechtigten auf seine Kosten zugesandt. Ist der Empfänger nicht zu ermitteln, wird der Betrag am Jahresende der Unterstützungskasse des jeweiligen Werkes zugeführt.
- 11.6 Abweichende Regelungen über die Festlegung von Terminen können mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

§ 12

Geltendmachen von Ansprüchen

- 12.1 Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen:
1. der Volkswagen AG gegenüber
 - bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung nach Aushändigung der Entgeltabrechnung hinsichtlich der Entgeltansprüche
 - bei dem zuständigen Personalwesen hinsichtlich aller übrigen Ansprüche nach deren Fälligkeit

2. dem Werksangehörigen gegenüber

- durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von diesem angegebene Anschrift bzw. Bankverbindung

In den Fällen zu 1. und 2. gilt eine Ausschlußfrist von 3 Monaten, es sei denn, daß der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfaltspflicht verhindert war, diese Frist einzuhalten.

12.2 Ist ein Anspruch rechtzeitig gemäß Ziffer 12.1 erhoben worden und wird seine Erfüllung nachweislich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb weiterer 3 Monate seit Zugang der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

12.3 Die Ausschlußfristen gemäß Ziffern 12.1 und 12.2 gelten nicht für Erstattungsansprüche der Volkswagen AG, wenn der Rückzahlungsanspruch z.B. durch

- Steuernacherhebung
- Nacherhebung von Sozialversicherungs-Beiträgen
- vorsätzlich oder grob fahrlässiger Verursachung der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitsverhinderung durch den Werksangehörigen

ausgelöst wird.

Die Ausschlußfristen gelten ebenfalls nicht für Schadenersatzansprüche aus vorsätzlich oder grob fahrlässig begangener unerlaubter Handlung.

12.4 Die Durchführung des Verfahrens gemäß § 18.1.1 hat hinsichtlich der Ausschlußfristen aufschiebende Wirkung.

§ 13

Sonderregelungen

13.1 Schwerbehinderte

13.1.1 Den Schwerbehinderten im Sinne des Gesetzes gilt die besondere Fürsorge.

13.1.2 Vorübergehender Arbeitsausfall, bedingt durch ihre Körperbeschädigung, wird vergütet, soweit die Ursache vom Betriebsarzt bestätigt ist.

13.2 Entgeltausgleich und Schichtausgleichszulage bei Minderleistungsfähigkeit

13.2.1 Ein Werksangehöriger, der

- mindestens 20 Jahre Werkszugehörigkeit und das 40. Lebensjahr vollendet hat,
- oder
- mindestens 10 Jahre Werkszugehörigkeit und das 50. Lebensjahr vollendet hat,
- oder
- mindestens 10 Jahre Werkszugehörigkeit vollendet und einen Arbeitsunfall erlitten hat,

soll an einen seiner geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit entsprechenden Arbeitsplatz versetzt werden, wenn er infolge seiner Konstitution seines schlechten Gesundheitszustandes oder eines Arbeitsunfalls den Anforderungen an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen ist.

Wird in einem betriebsärztlichen Gutachten die Notwendigkeit der Versetzung bestätigt, so hat das zuständige Personalwesen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat diese unverzüglich vorzunehmen.

Der Werksangehörige ist verpflichtet, die ihm angebotene zumutbare Tätigkeit anzunehmen. In Zweifelsfällen erstellt der Werksarzt ein Gutachten aus arbeitsmedizinischer Sicht.

Ist eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit gleichem Verdienst nicht möglich, wird für Zeiten des Anspruchs auf Arbeitsentgelt ein Entgeltausgleich gemäß Ziffer 13.2.2 gewährt. Die Anspruchsvoraussetzungen müssen zum Zeitpunkt der erstmaligen Versetzung erfüllt sein.

13.2.2 Der Entgeltausgleich wird vom Tage der Versetzung an gewährt.

Als Ausgleich wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem Entgelt des Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe, das vor der Inanspruchnahme dieses Ausgleichs oder einer Ausgleichszahlung gemäß § 9 Monatsentgelttarifvertrag bzw. § 5 Gehaltstarifvertrag der Bezahlung zugrunde gelegt wurde, und dem Entgelt des neuen Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe gezahlt.

Voraussetzung ist, daß der Werksangehörige das bisherige Entgelt-niveau/Gehaltsgruppe mindestens 12 Monate innegehabt hat. Ist dies nicht der Fall, wird der Ausgleich auf der Grundlage des Entgeltes des vorletzten Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe berechnet, höchstens jedoch auf der Basis des Entgeltes des letzten Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe.

Für den Fall, daß ein der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordneter Werksangehöriger vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen des Entgeltausgleiches vorübergehend in einem geringerwertigen Arbeitssystem gemäß § 8 Monatsentgelttarifvertrag beschäftigt war, wird zur Errechnung des Ausgleichs das Entgelt zugrunde gelegt, das vor dem Beginn der vorübergehenden Beschäftigung in einem geringerwertigen Arbeitssystem gezahlt wurde.

Zuzüglich wird für den der Rentenversicherung der Angestellten zugeordneten Werksangehörigen in den Ausgleich die Leistungszulage einbezogen, die dem Werksangehörigen zuletzt zu dem Entgelt gewährt wurde, das Grundlage für den Ausgleich ist.

13.2.3 Bei Änderung der Schichtart (z.B. Übergang von Drei-Schicht- in den Zwei-Schicht-Betrieb) wird zusätzlich eine Schichtausgleichszulage für jeden Arbeitstag mit betriebsüblicher regelmäßiger Arbeitszeit gezahlt. Sie beträgt bei vorangehender ununterbrochener Schichtarbeit mit Anspruch auf Zuschlagsbezahlung

- von mindestens 60 Kalendermonaten	50 %
90 Kalendermonaten	75 %
120 Kalendermonaten	100 %

der Bemessungsgrundlage.

Bemessungsgrundlage ist 1/260 der in den letzten 12 Kalendermonaten vor Gewährung des Entgeltausgleichs durchschnittlich gezahlten Zuschläge für

- Nachtarbeit) soweit es sich
- Nachtschichtarbeit) nicht um Mehr-
- Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) arbeit handelt.

13.2.4 Zuschläge für Arbeiten am neuen Arbeitsplatz werden auf der Basis des Entgelts des neuen Entgeltstufenniveaus/Gehaltsgruppe zuzüglich des Entgeltausgleichs berechnet.

13.2.5 Der Entgeltausgleich und die Schichtausgleichszulage wird neu berechnet bei

- Tarifänderungen auf der Grundlage der veränderten Entgelte und
- sonstigen Entgeltänderungen.

Die Neuberechnung wird auf der Grundlage der Verhältnisse im Zeitpunkt der erstmaligen Inanspruchnahme (Prozentsatz) vorgenommen.

13.2.6 Stellt sich bei einer Nachuntersuchung heraus, daß die Voraussetzungen für die Gewährung eines Entgeltausgleichs und einer Schichtausgleichszulage wegen Minderleistungsfähigkeit nicht mehr gegeben sind, soll zur Vermeidung einer Entgeltminderung das zuständige Personalwesen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat versuchen, dem Werksangehörigen einen zumutbaren Arbeitsplatz mit gleichwertigem Bezahlungsniveau zuzuweisen. Lehnt der Werksangehörige den zugewiesenen Arbeitsplatz ab, entfällt der Entgeltausgleich und die Schichtausgleichszulage mit Ablauf des auf die Ablehnung folgenden Kalendermonats.

13.2.7 Der Anspruch auf Entgeltausgleich und Schichtausgleichszulage ist nicht gegeben bzw. entfällt mit Ablauf des Monats, in dem

- nach dem ärztlichen Befund Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vorliegt und eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht wird oder beansprucht werden könnte,

oder

- die gesetzlichen Voraussetzungen für ein Altersruhegeld erfüllt sind

oder

- das 65. Lebensjahr vollendet wird.

Der Entgeltausgleich und die Schichtausgleichszulage werden bis zur Erteilung eines rechtskräftigen Rentenbescheides vorläufig gezahlt. Bei Gewährung der Rente ist vom Zeitpunkt ihres Beginns an der Entgeltausgleich und die Schichtausgleichszulage zurückzuzahlen. Der zurückzufordernde Betrag darf die Höhe der für den betreffenden Zeitraum bewilligten Rente nicht übersteigen.

13.2.8 Härtefälle werden mit dem Betriebsrat geregelt.

13.3 Entgeltgarantie für ältere Arbeitnehmer

13.3.1 Ein Werksangehöriger mit mindestens 10jähriger Werkszugehörigkeit, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, erhält bei betriebs- oder personenbegründeten Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit Entgeltminderung eine Entgeltgarantie nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

13.3.2 Garantiert wird das Entgelt des Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe, das vor der Inanspruchnahme dieser Garantie oder einer Ausgleichszahlung gemäß § 9 Monatsentgelttarifvertrag bzw. § 5 Gehaltstarifvertrag der Bezahlung zugrunde gelegt wurde.

Voraussetzung ist, daß der Werksangehörige das bisherige Entgelt-niveau/Gehaltsgruppe mindestens 12 Monate innegehabt hat. Ist dies nicht der Fall, so wird das Entgelt des vorletzten Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe höchstens jedoch das Entgelt des letzten Entgelt-niveaus/Gehaltsgruppe garantiert.

Für den Fall, daß ein der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordneter Werksangehöriger vor Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen des Entgeltausgleiches vorübergehend in einem geringerwertigen Arbeitssystem gemäß § 8 Monatsentgelttarifvertrag beschäftigt war, wird zur Errechnung des Ausgleiches das Entgelt zugrunde gelegt, das vor dem Beginn der vorübergehenden Beschäftigung in einem geringerwertigen Arbeitssystem gezahlt wurde.

Zuzüglich wird für den der Rentenversicherung der Angestellten zugeordneten Werksangehörigen in die Garantie die Leistungszulage einbezogen, die dem Werksangehörigen zuletzt zu dem Entgelt gewährt wurde, das Grundlage für die Garantie ist.

Außerdem werden bei Änderung der Schichtart (z.B. Übergang vom Drei-Schicht- in den Zwei-Schicht-Betrieb) die in den letzten 12 Kalendermonaten vor Inanspruchnahme der Entgeltgarantie durchschnittlich gezahlten Zuschläge für

- Nachtarbeit) soweit es sich
- Nachtschichtarbeit) nicht um Mehr-
- Sonnabend-, Sonntags- und Feiertagsarbeit) arbeit handelt

anteilig für jeden Arbeitstag garantiert. (Berechnungsgrundlage: 1/260 für jeden Arbeitstag mit betriebsüblicher regelmäßiger Arbeitszeit)

Zuschläge gemäß § 4 MTV für Arbeiten nach Inanspruchnahme der Entgeltgarantie werden auf der Basis des Garantieentgelt-niveaus/-gehaltsgruppe berechnet.

13.3.3 Garantiertes Entgelt sowie garantierte Zuschläge werden vom Tage der Veränderung der Arbeitsbedingungen an gezahlt.

Bei Tariferhöhungen werden das garantierte Entgelt sowie die garantierten Zuschläge auf der Grundlage der veränderten Entgelte neu berechnet.

- 13.3.4 Der Anspruch auf Entgeltgarantie ist nicht gegeben bzw. entfällt mit Ablauf des Monats, in dem
- nach dem ärztlichen Befund Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vorliegt und eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht wird oder beansprucht werden könnte,
- oder
- die gesetzlichen Voraussetzungen für ein Altersruhegeld erfüllt sind,
- oder
- das 65. Lebensjahr vollendet wird.

Das garantierte Entgelt wird bis zur Erteilung eines rechtskräftigen Rentenbescheides vorläufig gezahlt. Bei Gewährung der Rente ist vom Zeitpunkt ihres Beginns an der im Garantieentgelt enthaltene Ausgleichsbetrag zurückzuzahlen.

Der zurückzufordernde Betrag darf die Höhe der für den betreffenden Zeitraum bewilligten Rente nicht übersteigen.

- 13.3.5 Härtefälle werden mit dem Betriebsrat geregelt.

13.4 Kollektivunfallversicherung

Alle Werksangehörigen werden für den Todes- oder Invaliditätsfall als Folge eines Unfalles zu Lasten der Volkswagen AG versichert. Die Höhe der Versicherungsleistungen und weitere Einzelheiten werden im Einvernehmen mit den Betriebsräten festgelegt.

13.5 Allgemeines

- 13.5.1 Wird auf Verlangen eigenes Werkzeug benutzt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, deren Höhe im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.

- 13.5.2 Werksangehörige, die besonders schmutzige Arbeiten verrichten, erhalten täglich eine bezahlte Waschzeit bis zu 20 Minuten, die innerhalb der täglichen Arbeitszeit liegt. In der Regel beträgt sie z.B. bei Härtern, Lackspritzern und Schleifern in der Chromanlage 10 Minuten und bei Werksangehörigen in der Gießerei 20 Minuten.

Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, daß zur Auslastung der betrieblichen Anlagen die festgelegte Waschzeit unmittelbar im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit gelegt wird. Sie wird nicht auf die Mehrarbeitsbegrenzung des § 4.2 Tarifvertrag über die Arbeitszeit angerechnet.

- 13.5.3 Der nach Ziffer 13.5.2 in Frage kommende Personenkreis wird mit den Betriebsräten festgelegt.

§ 14

Auszubildende

- 14.1 Auszubildender ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung ausgebildet wird. Der Berufsausbildungsvertrag ist schriftlich abzuschließen. Bei der Einstellung, Ausbildung und Entlassung aller Auszubildenden bestimmt der Betriebsrat mit.
- 14.2 Auszubildende dürfen während ihrer Ausbildungszeit nicht zu Leistungslohnarbeiten herangezogen werden.
- Auszubildende, deren Ausbildungsziel eine Ausbildung im Leistungslohnbereich erfordert, dürfen zu Leistungslohtätigkeiten herangezogen werden, wenn der Einsatz an produzierenden Fertigungseinrichtungen/-anlagen ausschließlich zu Ausbildungszwecken erfolgt und dem Auszubildenden keine Sollmengenleistungen aufgegeben werden.
- 14.3 Die Vergütungen für Auszubildende werden durch besonderen Tarifvertrag geregelt.
- Die Vergütung bemißt sich nach Monaten. Bei Berechnungen der Vergütung für einzelne Tage wird die Ausbildungsvergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitstage zu den regelmäßigen Arbeitstagen des jeweiligen Kalendermonats anteilig gezahlt.
- Für Fehlzeiten aus persönlichen Gründen - auch stundenweise - wird die Vergütung je Ausfallstunde anteilig gekürzt.
- Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
- 14.4 Auszubildende erhalten bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses einen einmaligen Lernmittelzuschuß in Höhe von DM 50,--, der mit der ersten Ausbildungsvergütung gezahlt wird.
- 14.5 Auszubildende erhalten in jedem Ausbildungsjahr kostenlos ein Paar Sicherheitsschuhe sowie 2 Ausstattungen berufstypischer Arbeitskleidung. Die Reinigung der Arbeitskleidung übernimmt die Volkswagen AG. Arbeitskleidung und Sicherheitsschuhe bleiben Eigentum der Volkswagen AG und sind pfleglich zu behandeln. Die Auszubildenden sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung zu tragen.
- 14.6 Wird nach § 29 Berufsbildungsgesetz eine Vorbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

Den Entscheid über die Anrechnung einer Vorbildungszeit trifft das Ausbildungswesen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

- 14.7 Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 37 Stunden, ab 01. April 1993 36 Stunden und ab 01. Oktober 1995 35 Stunden.

Sie ist gleichmäßig zu verteilen auf die Wochentage von Montag bis Freitag.

Hiervon abweichend kann in besonderen Fällen mit dem Betriebsrat vereinbart werden, daß die tägliche Ausbildungszeit bis zu 8 Stunden beträgt; in diesem Fall wird die wöchentliche Ausbildungszeit gemäß Absatz 1 erreicht durch ausbildungsfreie Tage pro Kalenderjahr.

Für die ausbildungsfreien Tage gelten dieselben tariflichen Grundsätze wie für arbeitsfreie Tage nach dem Tarifvertrag über die Arbeitszeit in seiner jeweils geltenden Fassung.

Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit sowie der Pausen werden mit dem Betriebsrat vereinbart.

Fällen der 24. und 31. Dezember auf einen Arbeitstag, so sind sie ausbildungsfrei. Die Ausbildungsvergütung wird nicht gekürzt.

- 14.8 Dem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule zu gewähren. Dadurch darf eine Minderung der Ausbildungsvergütung nicht eintreten.

Außerhalb der regelmäßigen Ausbildungszeit erfüllte Berufsschul- oder Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb geleistet werden kann, ist durch Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.

An Berufsschultagen ist der Auszubildende nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ganz von der Arbeit freizustellen.

Fahrtkosten für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Besuch der Berufsschule außerhalb des Arbeitsortes sind zu erstatten. Ist nach dem Ausbildungsplan der Besuch außerbetrieblicher Ausbildungsstätten außerhalb des Arbeitsortes erforderlich, so trägt die Volkswagen AG die Kosten.

- 14.9 Auszubildenden ist bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, die Vergütung fortzuzahlen, wenn er

- a) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber aus Gründen ausfällt, die der Auszubildende nicht zu vertreten hat,
- b) infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann

oder

- c) aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einem Betriebsunfall beruht, ist die Vergütung bis zur Dauer von 3 Monaten, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, fortzuzahlen.

Wird nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis nicht begründet, so ist dem Auszubildenden vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine angemessene Zeit zur Arbeitssuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Auszubildenden darf die Vergütung für die durch Teilnahme an Fahrten und Veranstaltungen der Gewerkschaft ausgefallene Ausbildungszeit nicht gekürzt werden, sofern das zuständige Personalwesen dieser Teilnahme zugestimmt hat.

- 14.10 Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlußprüfung.

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, so ist dem Ausgebildeten die seiner Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung zu zahlen. Im Falle des vorstehenden Absatzes ist die entsprechende tarifliche Vergütung von dem auf den Tag des Bestehens der Abschlußprüfung folgenden Tag an zu gewähren.

Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.

- 14.11 Nach ordnungsmäßigem Abschluß des Ausbildungsverhältnisses wird der Ausgebildete in ein Arbeitsverhältnis übernommen, das von der Volkswagen AG frühestens nach Ablauf von 6 Monaten fristgemäß gelöst werden kann.
- 14.12 Ausbildungsjahre sind auf die Werkszugehörigkeit anzurechnen.
- 14.13 Bei der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates ist die Jugendvertretung hinzuzuziehen, sofern die Angelegenheiten jugendlicher behandelt werden.
- 14.14 Die Bestimmungen über die Erholungsfreizeit gemäß § 6 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit gelten auch für Auszubildende.

§ 15

Ende des Arbeitsverhältnisses

15 Kündigungsfristen

15.1 Das Arbeitsverhältnis kann gekündigt werden

15.1.1 durch Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordnet sind täglich mit einer Frist von 14 Kalendertagen;

durch Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Angestellten zugeordnet sind mit einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalender- vierteljahres;

15.1.2 durch die Volkswagen AG

für Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordnet sind bei einer Werkszugehörigkeit bis zu 5 Jahren spätestens am 15. eines Monats zum Monatsende.

Die Kündigungsfrist erhöht sich:	bis zum vollendeten	nach dem vollendeten
	50. Lebensjahr	50. Lebensjahr
nach einer Werkszugehörigkeit von 5 Jahren	auf 3 Wochen,	auf 6 Wochen,
nach einer Werkszugehörigkeit von 8 Jahren	auf 5 Wochen,	auf 10 Wochen,
nach einer Werkszugehörigkeit von 10 Jahren	auf 7 Wochen,	auf 14 Wochen,
nach einer Werkszugehörigkeit von 12 Jahren	auf 9 Wochen,	auf 18 Wochen,

für Werksangehörige, die der Rentenversicherung der Angestellten zugeordnet sind

bei einer Werkszugehörigkeit bis zu 5 Jahren mit einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Die Kündigungsfrist erhöht sich:	bis zum vollendeten	nach dem vollendeten
	50. Lebensjahr	50. Lebensjahr
nach einer Werkszugehörigkeit von 5 Jahren	auf 3 Monate,	auf 6 Monate,
nach einer Werkszugehörigkeit von 8 Jahren	auf 4 Monate,	auf 7 Monate,
nach einer Werkszugehörigkeit von 10 Jahren	auf 5 Monate,	auf 8 Monate,
nach einer Werkszugehörigkeit von 12 Jahren	auf 6 Monate,	auf 9 Monate.

15.2 Die Kündigung bedarf der Schriftform; seitens der Volkswagen AG erfolgt sie durch das zuständige Personalwesen unter Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen.

15.3 Bei einer Kündigung durch die Volkswagen AG ist dem Werksangehörigen, der der Rentenversicherung der Arbeiter zugeordnet ist, auf Antrag während der Kündigungsfrist eine Freizeit bis zu einem Tag, dem der Rentenversicherung der Angestellten zugeordneten Werksangehörigen eine ausreichende Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz ohne Entgeltabzug zu gewähren.

15.4 Werksangehörigen, die eine Werkszugehörigkeit von mindestens 25 Jahren haben und über 55 Jahre alt sind, kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

15.5 Unberührt bleiben die Bestimmungen über die fristlose Kündigung.

15.6 Durch Betriebsvereinbarung kann eine Vorruhestandsregelung getroffen werden.

§ 16

Zeugnisse

- 16.1 Auf Anforderung ist dem Werksangehörigen ein Zwischenzeugnis auszustellen, das den gesetzlichen Ansprüchen an ein Zeugnis genügt.
- 16.2 Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Werksangehörige Anspruch auf unverzügliche Aushändigung eines Zeugnisses, das Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung enthält und auf Wunsch auch auf die Führung und Leistung auszudehnen ist.
- 16.3 Die Anforderung auf Ausstellung eines Zeugnisses ist schriftlich an das zuständige Personalwesen zu richten.

§ 17

Arbeitnehmervertretung

- 17.1 Für die Vertretung der Arbeitnehmer in den Werken gelten jeweils die gesetzlichen Bestimmungen. Bei Ausübung der Betriebsratstätigkeit darf keinerlei Verdienstausschlag entstehen.

Ferner sind die bei Betriebsratstätigkeit entstehenden nachgewiesenen Auslagen zu ersetzen.
- 17.2 Dem Werksangehörigen darf die Inanspruchnahme der Koalitionsfreiheit, insbesondere Funktionärstätigkeit für die Industriegewerkschaft Metall, keinerlei Nachteile bei der Volkswagen AG bringen und kein Grund zur Entlassung sein.
- 17.3 In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der Ziffern 17.1 und 17.2 ergeben, werden die Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen.
- 17.4 Für Jugendvertreter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gilt das Kündigungsschutzgesetz, auch wenn sie noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung noch keine 6 Monate bestanden hat.

§ 18

Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

18.1 Rechtsstreitigkeiten

18.1.1 Bei Rechtsstreitigkeiten zwischen

Volkswagen AG und Werksangehörigen sowie
Volkswagen AG und Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat

die sich aus Anwendung, Auslegung oder Durchführung der Tarifverträge ergeben, ist zwischen der vom Vorstand bestimmten Stelle und dem Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat eine Einigung zu versuchen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so sollen die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

18.1.2 Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien

18.1.2.1 Können Streitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien über die Auslegung und Durchführung der zwischen ihnen abgeschlossenen Tarifverträge nicht beigelegt werden, so kann jede Tarifvertragspartei die Schlichtungsstelle anrufen.

18.1.2.2 Die Schlichtungsstelle ist eine von Fall zu Fall zu bildende Einrichtung, die sich aus je 3 Beisitzern der Vertragsschließenden und einem von diesen zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammensetzt. Falls keine Einigung über die Person des Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt diese der Präsident des Landesarbeitsgerichts Hannover.

18.1.2.3 Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist endgültig, wenn sie einstimmig erfolgt; bei einfacher Stimmenmehrheit ist sie verbindlich, wenn beide Vertragspartner sich im voraus der Entscheidung unterwerfen oder sie nachträglich annehmen.

Wird bei der Schlichtungsstelle keine endgültige Entscheidung erzielt, kann jede Tarifvertragspartei das Arbeitsgericht anrufen.

18.2 Regelungsstreitigkeiten zwischen der Volkswagen AG und Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat

18.2.1 Grundsätze

18.2.1.1 Zur Entscheidung über nachfolgende Regelungsstreitigkeiten zwischen Volkswagen AG und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat sind zwei tarifliche Schlichtungsstellen zuständig, die in diesen Fällen die Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 1 BetrVG ersetzen.

18.2.1.2 Die Tarifvertragsparteien stellen innerhalb eines Monats nach Abschluß dieses Tarifvertrages für beide Schlichtungsstellen eine Liste mit insgesamt vier für das Amt des unparteiischen Vorsitzenden geeigneten Personen auf.

Die Tarifvertragsparteien benennen davon je zwei geeignete Personen ihrer Wahl für die Dauer von zwei Jahren.

Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren haben die Tarifvertragsparteien erneut nach Ziffer 18.2.1.2 Abs. 1 und 2 zu verfahren; wiederholte Benennung einer Person ist zulässig.

18.2.2 Schlichtungsstelle I

18.2.2.1 Ist - unabhängig von den gesetzlichen Bestimmungen - nach dem Wortlaut eines Tarifvertrages oder einer Tarifvereinbarung eine Einigung (einschließlich Betriebsvereinbarung) zwischen Volkswagen AG und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat erforderlich und ist diese nicht zu erzielen, können Volkswagen AG, Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat die Schlichtungsstelle I anrufen.

18.2.2.2 Eine Einigung gilt als nicht erreicht, wenn Volkswagen AG und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat dies gemeinsam feststellen, ein Verhandlungspartner das Scheitern der Verhandlungen erklärt oder es ablehnt weiterzuverhandeln.

18.2.2.3 Die Schlichtungsstelle setzt sich aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je zwei von den Tarifvertragsparteien zu benennenden Beisitzern zusammen.

18.2.2.4 Die Beisitzer werden für jedes Verfahren neu bestellt.

18.2.2.5 Der unparteiische Vorsitzende wird von der Volkswagen AG und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat für jedes Verfahren aus der von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Liste einvernehmlich ausgewählt.

Kommt eine Einigung über die Person des unparteiischen Vorsitzenden nicht innerhalb von einem Werktag zustande, so schlagen Volkswagen AG und Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat unverzüglich je eine Person aus der Liste vor. Der unparteiische Vorsitzende wird dann durch das Los bestimmt.

Wirkt eine Partei nicht oder nicht fristgemäß bei der Bestimmung des unparteiischen Vorsitzenden mit, so ist die von der anderen Partei vorgeschlagene Person der unparteiische Vorsitzende.

Steht keine der in der von den Tarifvertragsparteien aufgestellten Liste enthaltenen Personen für das Schlichtungsverfahren zur Verfügung, gilt § 76 Abs. 2 BetrVG.

18.2.2.6 Fällt der unparteiische Vorsitzende während eines Schlichtungsverfahrens für dessen Dauer, mindestens jedoch für vier Werk-tage aus, so ist innerhalb einer Frist von drei Werktagen ein anderer unparteiischer Vorsitzender gemäß Ziffer 18.2.2.5 zu bestimmen. Die Frist von drei Werktagen beginnt an dem Tag, an dem die Verhinderung gemäß Satz 1 feststeht.

18.2.2.7 Ist der unparteiische Vorsitzende während eines Schlichtungs-verfahrens vorübergehend verhindert, so gilt das Verfahren für die Dauer der Verhinderung als ausgesetzt. Es ist spätestens am vierten Werktag nach dem Eintritt der Verhinderung fortzu-setzen. Die Dauer der Aussetzung wird nicht auf die für den Ver-fahrensablauf festgelegten Fristen angerechnet.

18.2.2.8 Die Schlichtungsstelle muß spätestens am dritten Werktag nach der Unterrichtung des unparteiischen Vorsitzenden über die Be-nennung der Beisitzer zusammentreten.

Gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG tritt die Schlichtungsstelle auch dann zusammen, wenn eine der Tarifvertragsparteien keine Beisitzer benennt oder ihre Beisitzer der Sitzung fernbleiben.

In diesem Fall entscheiden der unparteiische Vorsitzende und die erschienenen Beisitzer alleine und nach Maßgabe des § 76 Abs. 3 BetrVG.

18.2.2.9 Die Schlichtungsstelle trifft ihre Entscheidung innerhalb von 6 Kalendertagen nach Zusammentreten.

18.2.2.10 Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist in den Fällen des § 76 Abs. 5 BetrVG verbindlich.

18.2.2.11 Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 76 BetrVG.

18.2.3 Schlichtungsstelle II

18.2.3.1 Bei Regelungsstreitigkeiten zwischen Volkswagen AG und Betriebs-rat oder Gesamtbetriebsrat in den Fällen von

- Kurzarbeit gemäß § 5 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit
- Interessenausgleich und Sozialplänen gemäß § 112 BetrVG

können Volkswagen AG, Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat die Schlichtungsstelle II anrufen.

- 18.2.3.2 Auf die Schlichtungsstelle II finden die Ziffern 18.2.2.2 bis 18.2.2.11 MTV entsprechende Anwendung mit folgenden Abweichungen:
- 18.2.3.2.1 Bei Regelungsstreitigkeiten in den Fällen von Kurzarbeit gemäß § 5 des Tarifvertrages über die Arbeitszeit hat die Schlichtungsstelle innerhalb von 3 Kalendertagen nach der Anrufung zusammenzutreten und innerhalb von 3 weiteren Kalendertagen eine Entscheidung zu treffen.
- 18.2.3.2.2 Bei Regelungsstreitigkeiten um Interessenausgleich und Sozialplänen gelten die Bestimmungen des § 112 BetrVG.
- 18.2.3.2.3 Die durch Anrufung und Tätigwerden der Schlichtungsstelle II entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden trägt die Volkswagen AG.

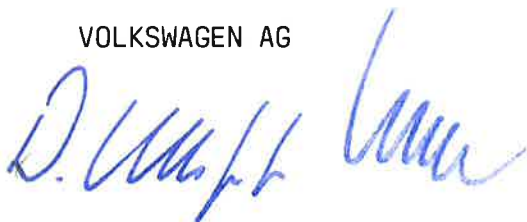
§ 19

Vertragsdauer

- 19.1 Dieser Manteltarifvertrag tritt am 01.01.1992 in Kraft.
- 19.2 Kündigungsfristen
- 19.2.1 Der Manteltarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 1992, gekündigt werden.
- 19.2.2 § 11 Ziffer 11.2 Absatz 3 und § 14 Ziffer 14.7 können mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende, erstmals zum 31. Dezember 1998, gekündigt werden.
- 19.2.3 Die Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
- 19.3 Nach Eingang der Kündigung sollen die Verhandlungen über einen neuen Vertrag unverzüglich aufgenommen werden.
- 19.4 Mit Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages treten außer Kraft:
der Manteltarifvertrag vom 21. Januar 1985
einschließlich des 3. Nachtrages vom 14.12.1990.

Wolfsburg, den 21. November 1991

VOLKSWAGEN AG



INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
- Bezirksleitung Hannover -

