

Diese Vereinbarung ist im Tarifregister des  
Bay. ....  
Familienverb. ....  
TR 17/18 150 ab 90  
Unter No. .... eingetragen.

## **Manteltarifvertrag**

**Für Arbeiter, Angestellte und  
Auszubildende im Karosserie- und  
Fahrzeugbau-Handwerk Bayern**

Zwischen dem

**Landesinnungsverband des bayerischen  
Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerks  
Olschewskibogen 8, 80935 München**

und der

**Christlichen Gewerkschaft Metall,  
Landesverband Bayern  
Bauerngasse 8, 97421 Schweinfurt**

Gültig ab  
01.01.2021

Kündbar zum: 31.12.2025

Inhaltsverzeichnis:

**§ 1 Geltungsbereich**

**§ 2 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

**§ 3 Gewichtung der Sozialauswahlkriterien**

**§ 4 Arbeitszeit**

**§ 5 Arbeitszeitflexibilisierung**

**§ 6 Vergütung**

**§ 7 Mehrarbeit und Zuschläge**

**§ 8 Zuschläge**

**§ 9 Kurzarbeit**

**§ 10 Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit**

**§ 11 Freistellungen aus sonstigen Gründen**

**§ 12 Zahlung des Arbeitsentgelts**

**§ 13 Allgemeine Entlohnungsgrundsätze**

**§ 14 Urlaub**

**§ 15 Arbeitnehmervertretung**

**§ 16 Verfall von Ansprüchen**

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Manteltarifvertrag gilt:

**1. Räumlich:** Für das Bundesland Bayern

**2. Fachlich:** Für alle Karosserie- und Fahrzeugbauer Betriebe

**3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer (gewerbliche Arbeitnehmer, Angestellte und Auszubildende).

*Zur besseren Lesbarkeit dieses Manteltarifvertrages wird das generische Maskulinum verwendet. Eine Benachteiligung i.S.v. § 1 AGG, gleich welcher Art, von Arbeitnehmern ist damit nicht beabsichtigt.*

## **§ 2 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Der Beschäftigte hat die üblichen Arbeitspapiere, zu denen auch eine Urlaubsbescheinigung des letzten Arbeitgebers über den im laufenden Kalenderjahr bereits erhaltenen Urlaub gehört, bei der Einstellung dem Arbeitgeber zu übergeben. Die Einstellungsbedingungen sind gemäß Nachweisgesetz in einem Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten und von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen.
- (2) Die ersten sechs Monate Beschäftigungsmonate gelten als Probezeit. Die Probezeit entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in in unmittelbarem Anschluss an ein abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in demselben Betrieb eingestellt wird.
- (3) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- (4) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die beiderseitige Kündigungsfrist vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats.
- (5) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gilt die Kündigungsfrist des § 622 BGB.

Bei der Berechnung der Kündigungsfrist werden die Zeiten der Berufsausbildung im Betrieb angerechnet, soweit der Auszubildende nach Ablegung der Gesellenprüfung unmittelbar übernommen wurde.

(6) Jede Kündigung bedarf der Schriftform. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist sie zu begründen.

(7) Während der Kündigungsfrist ist dem Arbeitnehmer auf Verlangen die erforderliche Zeit – bis zu 8 Stunden (auch geteilt) zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Lohnes/Gehaltes zu gewähren.

Darüber hinaus gehende Freistellungswünsche sind zu gewähren; jedoch unter Wegfall der Fortzahlung des Lohnes/ Gehalts

(8) Bei der Kündigung oder Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der/die Arbeitgeber/in das Restentgelt und alle Arbeitspapiere (z. B. Lohnsteuerkarte, Versicherungsnachweis, Urlaubsbescheinigung) dem/der ausscheidenden Arbeitnehmer/in am Schluss der Arbeitszeit des letzten Arbeitstages in der Betriebsstätte auszuhändigen. Soweit dies ausnahmsweise durch einen Grund, den der/die Arbeitgeber/in zu vertreten hat, nicht möglich ist, muss die Zusendung der Arbeitspapiere und des Restentgeltes auf Kosten und Risiko des/der Arbeitgeber(s)in an die von dem/der Arbeitnehmer/in angegebene Adresse innerhalb von vier Wochen erfolgen.

(9) Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer unbefristet berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Soweit der Arbeitnehmer schwerbehindert oder gleichgestellt im Sinne des SGB IX ist, endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber unverzüglich offenzulegen.

### **§ 3 Gewichtung der Sozialauswahlkriterien**

Die Bewertung der Sozialauswahlkriterien bei betriebsbedingter Kündigung im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes soll unter Berücksichtigung der nachfolgenden Kriterien vorgenommen werden

Die Auswahl beschränkt sich auf diejenigen Arbeitnehmer des Betriebes, die eine gleichartige Tätigkeit ausüben (horizontale Vergleichbarkeit) und daher untereinander austauschbar sind.

#### **1. Soziale Gewichtung:**

Zu berücksichtigen sind die aktuelle Beschäftigungszeit und früheren Beschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber, sofern eine Unterbrechung von mehr als 6 Monaten nicht stattgefunden hat. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeitsdauer ist der Tag des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung.

Die nachfolgenden Sozialkriterien sind durch den Unternehmer für alle in die Kündigungsauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer mit individuellen Punkten zu versehen. Sodann sind alle Punkte sämtlicher in die Auswahl einzubeziehenden Mitarbeiter zusammenzurechnen und mit den Punkten der anderen Mitarbeiter zu vergleichen. Der / die Mitarbeiter mit der/ den niedrigsten Punkten sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange ( siehe Ziff.2 ) vorrangig zu kündigen.

### **a. Betriebszugehörigkeit:**

Bis 10 Jahre, je vollem Jahr der Betriebszugehörigkeit 2 Punkte

Ab dem 11. Jahr, je weiterem vollen Jahr der Betriebszugehörigkeit 4 Punkte

Es sind maximal möglich 180 Punkte

### **b. Lebensalter:**

Für jedes volle Lebensjahr 0,75 Punkte

Obergrenze max. 50 Punkte. Stichtag für die Berechnung der vollendeten Lebensjahre ist der Tag des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung

### **c. Unterhaltspflichten:**

Verheiratete / eingetragene Lebenspartnerschaft 10 Punkte

gesetzliche Unterhaltspflichten je unterhaltsberechtigtes Kind (ohne Deckelung) 10 Punkte

Stichtag für die Berechnung der Unterhaltspflichten ist der Tag des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung.

### **d. Schwerbehinderung:**

Bei 50 % Erwerbsminderung oder Gleichstellung im Sinne des § 2 Abs.3 SGB IX 20 Punkte

Über 50 % Erwerbsminderung, je weitere 10 % Erwerbsminderung 5 Punkte

Die Betriebe des Karosserie und Fahrzeugbauerhandwerks sollen bei der Sozialauswahl eine einheitliche, für alle vergleichbaren Arbeitnehmer gleiche Punkteverteilung vornehmen,

Über die nach dem vorgenannten Auswahlschema erzielten Punktzahlen wird sodann eine Summe gebildet, anhand derer die Auswahl zu erfolgen hat. Bei Punktegleichstand ist der Arbeitgeber berechtigt, von der sich aus diesem Auswahlschema ergebenden Auswahl abzuweichen. Dem Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung unbekanntes Sozialdaten können ihm nur entgegengehalten werden, wenn er sie hätte kennen müssen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Vorfeld betriebsbedingter Kündigungen weitere Erkundigungen einzuziehen, um sich ein möglichst genaues Bild der sozialen Daten zu verschaffen.

## **2. Betriebliche Belange**

Der nach dem vorgenannten Auswahlschema sich ergebenden Sozialauswahl können nach den gesetzlichen Bestimmungen und den hierzu entwickelnden Grundsätzen der Rechtsprechung Hinderungsgründe, bzw. dringende berechnigte Interessen entgegenstehen. Dies kann im Einzelfall z. B. gegeben sein,

- wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters erfordern oder

- bei Arbeitnehmern, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen Ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im betrieblichen Interesse liegt.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen Auswahl geführt haben. Er hat dem Arbeitnehmer dabei neben den Auswahlkriterien als solchen deren Gewichtung auf den Namen der Arbeitnehmer mitzuteilen, die nach seiner Ansicht in die soziale Auswahl einzubeziehen sind.

## **§ 4 Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 40 Stunden. Mehrarbeit oder ausfallende Arbeitszeit kann durch Verkürzung oder Verlängerung der festgelegten Wochenarbeitszeit an anderen Werktagen soll im Einvernehmen innerhalb von einem Monat ausgeglichen werden

## **§ 5 Arbeitszeitflexibilisierung**

Die wöchentliche Regelarbeitszeit von 40 Stunden, kann auf Anordnung des Arbeitgebers auf bis zu 32 Stunden verkürzt und bis zu 50 Stunden verlängert werden. Die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen wird dabei unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen nach Anhörung der Belegschaft betrieblich geregelt werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu wahren.

- a. Als Ausgleichszeitraum kann vom Arbeitgeber wahlweise das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum festgelegt werden. Im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern kann der Ausgleichszeitraum auf bis zu 15 Monate verlängert werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten. Innerhalb des Ausgleichszeitraums soll eine durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Stunden je Woche erreicht werden.
- b. Der Arbeitgeber führt für jeden Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto. Mit der monatlichen Entgeltabrechnung ist der jeweilige Zeitkontenstand mitzuteilen. Dabei ist der individuelle Zeitkontenstand des Arbeitnehmers, der Sollarbeitszeit (Basis 40. Wochenstunden) zum Zeitpunkt der Entgeltabrechnung gegenüber zu stellen. Liegt der individuelle Zeitkontostand über der Soll-Arbeitszeit, so wird der Überhang als Plusstunden bezeichnet. Im umgekehrten Fall liegen Minusstunden vor.

Der Arbeitgeber kann Freizeit an einzelnen oder zusammenhängenden Tagen anordnen (z.B. Brückentage). Die Arbeitnehmer können bei Plusstunden Freizeitausgleich verlangen, wobei den zeitlichen Wünschen des Arbeitnehmers Rechnung zu tragen ist. Der Freizeitausgleich ist zu gewähren, soweit nicht betriebliche Gründe (Auftragslage, Krankenstand, Urlaubszeit usw. entgegenstehen).

- c. Für das Zeitkonto zählt die in der jeweiligen Woche tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Die Differenz zur Regelarbeitszeit (40 Stunden) wird dem Zeitkonto gutgeschrieben oder davon abgezogen.

Für Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage gilt die mittlere Regelarbeitszeit wöchentlich 40 Stunden. Alle Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage werden für das Zeitkonto mit 8 Stunden gewertet.

Zum Ende des Ausgleichszeitraums gem. Ziffer a. ist das Zeitkonto abzurechnen. Sind zum Ende des Ausgleichszeitraums Plusstunden vorhanden, so werden diese Stunden mit der nächsten Entgeltabrechnung mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt. Zum Ende des Ausgleichszeitraums vorhandene Minusstunden verfallen.

Für Gehälter gilt als Stundenlohn 1/173 des Monatsentgelts. Sonderleistungen neben dem Grundentgelt, insbesondere Vermögenswirksame Leistungen, zusätzliches Urlaubsgeld oder Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zählen dabei nicht zum monatlichen Entgelt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das bestehende Zeitkonto möglichst innerhalb der Kündigungsfrist auszugleichen. Die Soll-Arbeitszeit errechnet sich nach der Anzahl der Monate bzw. Arbeitstage (1 Arbeitstag entspricht 8 Stunden), die das Arbeitsverhältnis innerhalb des Ausgleichszeitraums bis zu seiner Beendigung dauert.

- d. Besteht zum Ende des Arbeitsverhältnisses ein Überhang an Stunden (Plus-Stunden), so sind diese Stunden mit einem Zuschlag von 25 % zu bezahlen. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers vorhandene Minusstunden verfallen. Dies gilt nicht bei einer Arbeitnehmerkündigung, wenn die Minusstunden durch vom Arbeitnehmer verlangte Freizeitgewährung entstanden sind. In diesem Fall kann der Arbeitgeber eine Verrechnung mit den Lohnansprüchen des Arbeitnehmers vornehmen. Ist dies nicht möglich, so steht dem Arbeitgeber ein Erstattungsanspruch zu.

## **§ 6 Vergütung**

Die Arbeitnehmer erhalten bei ungleichmäßiger Verteilung der wöchentlichen Regelarbeitszeit ein verstetigtes Entgelt auf der Basis von 173 Monatsstunden. Für Arbeitnehmer mit Stundenlohn ergibt sich das verstetigte Entgelt nach folgender Formel:

Verstetigtes Entgelt = Stundenlohn x 173.

Möglichkeit der Abrechnung auf Stundenbasis und Akkordbasis:

Die monatliche Abrechnung kann im beiderseitigen Einvernehmen auch auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit abgestellt werden.

## **§ 7 Mehrarbeit und Zuschläge (wenn keine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart)**

Mehrarbeit:

Mehrarbeit ist abgesehen von dringenden Fällen zu vermeiden. In Betrieben in denen die Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung nicht angewandt werden, gelten die in einer über die wöchentliche Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, soweit gleichzeitig die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden überschritten wird als Mehrarbeit.

An Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeitsstunden sind gem. § 8 zuschlagspflichtig.

Keine Mehrarbeit liegt vor, wenn im Einzelfall im beiderseitigen Einvernehmen durch Betriebsvereinbarung oder durch unbezahlten Urlaub versäumte Arbeitszeit nachgeholt wird.

Wird in Betrieben oder Betriebsabteilungen, in denen die Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung nicht angewandt werden, am Samstag regelmäßig nicht gearbeitet, so gilt auch die am Samstag geleistete Arbeit als Mehrarbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit der Woche verbraucht ist.

Mehrarbeit von Betriebsabteilungen oder des ganzen Betriebs kann bis zu einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden jedoch nur bis zu einer Höchstdauer von 50 Stunden wöchentlich eingeführt werden.

Mehrarbeit ist mit dem nächsten Monatsentgelt auszuzahlen.

- a) bei Arbeitszeitflexibilisierung können die geleisteten Mehrarbeitsstunden im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer dem Zeitkonto zugeschlagen werden. In diesem Fall kann der Mehrarbeitszeitzuschlag ausbezahlt oder ebenfalls mit dem Zeitkonto gutgeschrieben werden.
- b) in Betrieben ohne Arbeitszeitflexibilisierung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für Mehrarbeit ein Freizeitausgleich vereinbart werden.

## **§ 8 Zuschläge**

Die Zuschläge betragen

- für Mehrarbeit ab der 41. Wochenstunde	25 %
- Nachtarbeit (23.00 Uhr bis 6.00 Uhr § 2 Abs.4 ArbZG findet Anwendung)	50 %
- für Arbeiten an Sonntagen und Feiertagen	100 %

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere Zuschlag zu zahlen.

Die Zuschläge sind aus dem tatsächlichen Stundenentgelt zu berechnen. Bei Akkordarbeit sind sie dem Akkordlohn hinzuzurechnen..Die Zuschläge werden nur bezahlt, wenn die Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten ausdrücklich angeordnet wurde.

Bei Arbeitnehmern mit einem verstetigten monatlichen Entgelt werden Mehrarbeitsstunden mit 1/173 des Monatsentgelts vergütet. Die Zuschläge ergeben sich aus der oben stehenden Tabelle.

## **§ 9 Kurzarbeit**

Wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern, insbesondere zur Vermeidung von Entlassungen, kann durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Belegschaft - von regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit für den Betrieb oder für Betriebsabteilungen ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses abgewichen und Kurzarbeit eingeführt werden.



Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von vier Kalendertagen einzuhalten. Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit unverzüglich schriftlich angezeigt werden. Der Antrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld ist unverzüglich zu stellen. Arbeitgeber und Betriebsrat können durch Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung treffen.

## **§ 10 Arbeitsversäumnis bei Arbeitsunfähigkeit**

Ist der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dies unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer seiner Erkrankung dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter mitzuteilen. Dies gilt auch bei Erkrankungen im Ausland.

Bei Arbeitsunfähigkeit, die in Folgeerkrankung länger als drei Tage dauert, hat der Arbeitnehmer unaufgefordert eine ärztliche Bescheinigung seiner Arbeitsunfähigkeit bis spätestens am vierten Tag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Überschreitet die gesamte Krankheitsdauer pro Kalenderjahr 15 Arbeitstage, so kann nach Maßgabe des § 14 Ziff.4 der tarifliche Erholungsurlaub gekürzt werden. Dies gilt nicht für Arbeitsunfälle oder nachgewiesene langandauernde Erkrankungen nach Ablauf der Lohnfortzahlung. Der gesetzliche Urlaubsanspruch darf hierbei nicht unterschritten werden.

## **§ 11 Freistellungen aus sonstigen Gründen**

1. Grundsätzlich wird in Abweichung von § 616 BGB der Lohn/ das Gehalt nur für die wirklich geleistete Arbeit gezahlt. In den folgenden, abschließend aufgeführten Fällen der Verhinderung der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts:
  - a) Bei eigener Eheschließung
  - b) Todesfälle in der Familie (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner oder Lebensgefährten, die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft lebten Eltern, Kinder, Geschwister, soweit Sie mit dem Arbeitnehmer in der Hausgemeinschaft lebten
  - c) Teilnahme an einem Arbeitstag stattfindenden Beerdigung der unter b) genannten Angehörigen, auch soweit sie nicht in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitnehmer lebten
  - d) Niederkunft der Ehefrau, des eingetragenen Lebenspartners oder der Lebensgefährtin, die mit ihnen in häuslicher Gemeinschaft leben am Tage der Entbindung oder am nächst folgenden Arbeitstag
  - e) Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers

In folgenden Fällen der Arbeitsverhinderung wird Arbeitsentgelt für die unvermeidlich ausfallende Zeit während der bis zur Höchstdauer von 8 Stunden weitergezahlt, soweit dem Arbeitnehmer nicht Krankengeld oder Übergangsgeld zu steht:

- a) Bei Arbeitsunfall

- b) Bei erstmaligem Arztbesuch, wenn entweder eine während der Arbeitszeit aufgetretene akute Erkrankung des Arbeitnehmers vorliegt, oder wenn eine ärztliche Behandlung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist und der behandelnde Arzt in beiden vorstehenden Fällen die Notwendigkeit der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit bescheinigt.
2. Die Berechnung des Entgelts für die nach vorstehenden Bestimmungen zu bezahlende Zeit erfolgt nach dem Lohnausfallprinzip auf der Basis einer täglichen Stundenzahl von 8,0 Stunden. Bei Anwendung eines Arbeitszeitflexibilisierungsmodells wird für die Inanspruchnahme der Freistellung eine Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von 8 Stunden dem Zeitkonto gutgeschrieben. Bei einem verstetigten Entgelt tritt keine Lohnkürzung ein.

Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts verfällt, wenn der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig beim Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsucht. Ist dies nicht möglich, so ist spätestens am nächsten Arbeitstag der Verhinderungsgrund glaubhaft zu machen.

Der Arbeitnehmer erhält bei

25 jähriger Betriebszugehörigkeit	1 Arbeitstag
40 jähriger Betriebszugehörigkeit	2 Arbeitstage

Freistellung unter Fortzahlung des Lohnes.

## § 12 Zahlung des Arbeitsentgelts

Bei Entgeltzahlungen ist dem Arbeitnehmer eine Abrechnung auszuhändigen, die das Bruttoentgelt, sämtliche Steuern, Versicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei Arbeitszeitflexibilisierung erhält der Arbeitnehmer mit der Entgeltzahlung einen Auszug aus seinem Arbeitszeitkonto. Die monatliche Abrechnung und Zahlung von Lohn- Gehalt und Ausbildungsvergütung ist spätestens am 10. Arbeitstag des folgenden Monats fällig und zahlbar. Werden Abschlagszahlungen zum Monatsende gezahlt, kann die Abrechnung und Zahlung bis zum 15. des Folgemonats vorgenommen werden.

## § 13 Allgemeine Entlohnungsgrundsätze

### a. Arbeitnehmer im handwerklichen ( gewerblichen ) Bereich:

Alle Arbeitnehmer erhalten bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn. Die tariflichen Lohnsätze sind Mindestlöhne. Wenn aber Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend Leistungen erbringen, die den an sie zu stellenden Anforderungen unter Vergleich der normalen Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern derselben Lohngruppe nicht entsprechen, können sie unter den tariflichen Sätzen entlohnt werden. Die Unterschreitung nach den tariflichen Sätzen für solche minderleistungsfähige Arbeitnehmer richtet sich nach dem Stand ihrer Minderleistung.

Die untertarifliche Entlohnung bedarf im Einzelfall der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Den Betroffenen muss unter Angabe des untertariflichen Lohnsatzes die Begründung einer Minderentlohnung schriftlich mitgeteilt werden.

Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer Tätigkeit in Lohngruppen eingestuft. Entstehen über die Einstufung Differenzen, so entscheiden die Tarifvertragsparteien.

#### **b. Arbeitnehmer im kaufmännischen/ technischen Bereich (Angestellte):**

Die im Gehaltsabkommen für den Kalendermonat festgelegten Tarifgehälter sind Mindestgehälter. Die Angestellten werden entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in die einzelnen Gehaltsgruppen eingestuft. Entstehen über die Einstufung Differenzen, so entscheiden die Tarifvertragsparteien. Aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten in einer höheren Gruppe durch einen Angestellten in einer niederen Gruppe begründet einen Anspruch auf höhere Gehaltsbezüge, wenn die aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung länger als 1 Monat dauert. Zur Aushilfe eingestellte Arbeitnehmer erhalten je Arbeitsstunde 1/173 des vereinbarten Monatsgehalts. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten aus, die in verschiedenen Gruppen gekennzeichnet sind, so erfolgt seine Einreihung in die Gruppe, die der überwiegenden Tätigkeit entspricht. Bei Ereignissen, die nach dem Tarifvertrag eine Erhöhung des Einkommens bedingen, tritt die Erhöhung rückwirkend zum 1. des Monats in Kraft, in dem das Ereignis fällt. Das Gehalt für den laufenden Monat ist spätestens am letzten des Monats zu zahlen.

### **§ 14 Urlaub**

#### **1. Urlaubsanspruch**

Der Jahresurlaub beträgt auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche: 30 Arbeitstage

Ausgenommen sind Jugendliche, die unter §19 JArbSchG fallen.

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind die am 02. Januar des Urlaubsjahres erreichten Beschäftigungsjahre maßgebend.

Sofern die Beschäftigung mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.

Schwerbehinderte im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen erhalten jeweils einen zusätzlichen Urlaub nach gesetzlicher Maßgabe.

Der volle Jahresurlaubsanspruch bleibt erhalten bei Kuren oder Heilverfahren, die von einem Träger der Sozialversicherung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger gewährt werden.

Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

## **2. Urlaubsentgelt**

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer den durchschnittlichen Lohn der letzten zwölf Monate für seine aktuelle regelmäßige Arbeitszeit; unberücksichtigt bleiben dabei unverschuldete Fehltage, wie z. B. Krankheitstage außerhalb des gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraumes, Kurzarbeitszeiten, usw.

Bei der Berechnung des Lohnes bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz, wie z. B. Gratifikationen, Fahrtkosten und Auslösung.

Sofern der Arbeitnehmer weniger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

Der Urlaubslohn kann nur dann gefordert und ausgezahlt werden, wenn

- a) der Arbeitnehmer seinen/ihren Jahresurlaub tatsächlich antritt,
- b) dem Arbeitnehmer wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt oder von ihm/ihr nicht genommen werden kann,
- c) der Arbeitnehmer verstirbt. Die Hinterbliebenen haben ihre Erbberechtigung nachzuweisen. Sie haben keinen Anspruch auf den Urlaubslohn, der nur wegen Krankheit nicht erloschen ist

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

## **3. Urlaubsantritt**

Der volle Urlaub kann bei Neueinstellungen erstmalig nach sechs Monaten, bei Jugendlichen nach drei Monaten ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber (Wartezeit) beansprucht werden.

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche des/der Beschäftigten nach den Bedürfnissen des Betriebes bestimmt.

Der Urlaub ist während des Urlaubsjahres möglichst zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen.

Der Urlaub jugendlicher Beschäftigter soll während der Berufsschulferien gewährt werden.

Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen.

Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Der gesetzliche Urlaubsanspruch verfällt 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

Scheidet der Arbeitnehmer vor Ablauf des Kalenderjahres aus dem Betrieb aus und ist mehr Urlaub gewährt worden als ihm nach diesen Urlaubsbestimmungen zusteht, so kann die zu viel erhaltene Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden. Dagegen steht dem Arbeitgeber im Fall einer vom Arbeitnehmer verschuldeten fristlosen Entlassung oder des Vertragsbruchs das Recht auf Verrechnung der zu viel erhaltenen Urlaubsvergütung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes gegen Lohnansprüche oder, wenn solches nicht möglich ist, ein Erstattungsanspruch zu.

#### **4. Anrechnung**

Dauern Arbeitsunterbrechungen durch Kurzerkrankungen (mit Ausnahme einer langanhaltenden Krankheit oder eines Arbeitsunfalls) in einem Urlaubsjahr insgesamt länger als 15 Arbeitstage, so kann der tarifliche Erholungsurlaub des laufenden Urlaubjahres wie folgt gekürzt werden

ab 16 Arbeitstagen	um	1 Urlaubstag
ab 21 Arbeitstagen	bis zu	2 Urlaubstage
ab 26 Arbeitstagen	bis zu	3 Urlaubstage
ab 31 Arbeitstagen	bis zu	4 Urlaubstage
ab 36 Arbeitstagen	bis zu	5 Urlaubstage

Der gesetzliche Urlaubsanspruch bleibt hiervon unberührt.

Für den Urlaub der Jugendlichen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

#### **5. Urlaubsgeld**

Für das zusätzliche Urlaubsgeld ist die Verbandsempfehlung des Landesinnungsverbandes des bayerischen Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerks vom Oktober 2013 anzuwenden. Für Betriebe, die diese bereits umgesetzt haben, gilt die Regelung als erfüllt.

### **§ 15 Arbeitnehmervertretung**

Für die Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Vereinbarungen.

Arbeitnehmern, die dem Arbeitgeber als Vertrauensleute an die Gewerkschaft bekannt gegeben werden, dürfen aus dieser Eigenschaft keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben unberührt.

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarungen, die bei Abschluss des Manteltarifvertrags günstiger sind als die Bestimmungen, die der Manteltarifvertrag vorsieht, bleiben erhalten.

## § 16 Verfall von Ansprüchen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

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

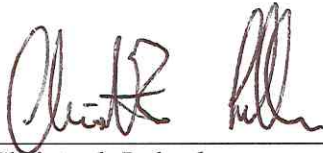
Die Haftung für vorsätzliches Verhalten bleibt durch diese Klausel unberührt.

Dieser Manteltarifvertrag tritt zum 01.01.2021 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Monatsende, jedoch erstmals zum 31.12.2025 gekündigt werden

München den 17.11.2020

Landesinnungsverband des Bayerischen  
Karosserie- und Fahrzeugbau- Handwerks



Christoph Leberle

Christliche Gewerkschaft Metall  
Landesverband Bayern



Sebastian Scheder



Hans Schalk