



Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe
Landesverband Nordrhein-Westfalen

ENTGELTRAHMEN-ABKOMMEN

Gültig ab 01.07.2023

Bahnhofsallee 11, 40721 Hilden
Telefon 0211 - 92595 – 0 Fax 0211 – 92595 – 90
E-Mail info@kfz-nrw.de



INHALT:

| | |
|---|-----------|
| § 1 Geltungsbereich | 3 |
| § 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze | 3 |
| § 3 Entgeltgruppen für Monatsentgelte | 4 |
| § 4 Arbeitsverdienst | 9 |
| Allgemeines | 9 |
| Regelmäßiges Entgelt | 9 |
| Entlohnungsgrundsätze bei Zeit- und Leistungslohnarbeit | 10 |
| Umwandelbare Entgeltbestandteile | 12 |
| § 5 Meinungsverschiedenheiten | 12 |
| § 6 Laufzeit | 13 |



§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. räumlich: für das Land Nordrhein-Westfalen
2. fachlich:
 - a) für alle Betriebe des Handels mit Kraftfahrzeugen und Anhängern oder deren Komponenten, Teilen, Zubehör und Reifen, mit Ausnahme des reinen Teile- und Zubehörgroßhandels und Reifenfachhandels
 - b) für alle Betriebe des Kraftfahrzeugtechnikerhandwerks, die sich mit der Reparatur von Kraftfahrzeugen und KFZ-Anhängern oder deren Komponenten befassen sowie für Motoreninstandsetzungsbetriebe, Kühlerbauer und die mit solchen Betrieben verbundenen zum Zweck der Kraftfahrzeugreparatur unterhaltenen Nebenbetriebe
3. persönlich: für diesen Tarifvertrag gilt der persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

1. Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner ausgeübten Tätigkeiten in eine Entgeltgruppe eingruppiert. Die Einstufung erfolgt durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.
2. Maßgebend für die Eingruppierung sind die aufgeführten typisierten Gruppenmerkmale bezüglich Tätigkeiten und der beruflichen Qualifikation, vor allem berufliche Ausbildung, Berufspraxis und berufliche Fortbildung.
3. Werden dem Arbeitnehmer Tätigkeiten übertragen, die verschiedenen Entgeltgruppen zuzuordnen sind, so ist die höherwertige Tätigkeit maßgebend für die Eingruppierung. Der zeitliche Anteil der einzelnen unterschiedlichen Tätigkeiten bleibt dabei unberücksichtigt. Das Merkmal der „selbständigen“ oder „eigenverantwortlichen“ Tätigkeiten wird durch die in der jeweiligen Gruppe übliche Aufsicht nicht gemindert und auch nicht dadurch beeinträchtigt, dass ein Dritter Einfluss auf die Arbeiten nimmt.

Ebenso gelten Herstellerrichtlinien sowie andere technische Vorschriften als nicht einschränkend.
4. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Gruppe oder vorübergehende Stellvertretung (z. B. Urlaub, Krankheit, Schulung) eines Arbeitnehmers einer höheren Gruppe begründet den Anspruch auf den höheren Verdienst für die Dauer der Stellvertretung, wenn diese mindestens vier Wochen innerhalb eines Kalenderjahres beträgt. Die jeweilige Stellvertretung muss mindestens den Zeitraum einer Woche erreichen.



Der Anspruch besteht, wenn die grundlegenden Tätigkeiten der höheren Gruppe erledigt werden. Unter grundlegenden Tätigkeiten sind solche zu verstehen, die der Entgeltgruppe das Gepräge geben.

5. Werden dem Arbeitnehmer vorübergehend geringer bezahlte Tätigkeiten zur Ausführung übertragen, so bleiben seine bisherige Eingruppierung und sein bisheriges Monatsentgelt erhalten.

Soll der Arbeitnehmer auf Dauer geringer bezahlte Tätigkeiten zugewiesen bekommen, so ist unter Einhaltung der für ihn geltenden Kündigungsfrist eine Änderungskündigung auszusprechen.

6. Zusätzliche Qualifikationen des Arbeitnehmers, die nicht zu seiner beruflichen Ausbildung gehören, aber eine regelmäßige betriebliche Verwendung finden, ohne dass deshalb eine höhere Entgeltgruppenzuordnung begründet ist, sind über Zulagen zum tariflichen Entgelt abzugelten. Art und Umfang dieser Zuschläge sind betrieblich zu vereinbaren.

7. Die Eingruppierung sowie deren Änderung sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, ebenso die Zusammensetzung seines Monatsentgeltes. Ist die schriftliche Mitteilung nicht erfolgt, so entfallen hinsichtlich der Eingruppierung die tariflichen Ausschlussfristen für die Dauer von sechs Monaten.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, gegen die erfolgte Eingruppierung innerhalb von 14 Tagen Einspruch einzulegen. Im Falle des Einspruchs treten Geschäftsführung und Betriebsrat unverzüglich zusammen.

8. Die zu den nachfolgend beschriebenen Entgeltgruppen vereinbarten Monatsentgelte haben die vereinbarten Stundenverdienste und die jeweils gültige tarifliche Arbeitszeit zur Berechnungsgrundlage.

§ 3

Entgeltgruppen für Monatsentgelte

Ab dem 1. Oktober 2024 erhöhen sich die Monatsentgelte aller Entgeltgruppen um 8,0% und ab dem 1. September 2025 um weitere 3,2%. Es gelten dann folgende Beträge:

| Entgeltgruppe 1 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|-----------------|---------------|---------------|
| Monatsentgelt | € 2.573,00 | € 2.655,00 |

Qualifikationsmerkmale:

Keine einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die keine berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.



| Entgeltgruppe 2 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 2.745,00 | € 2.833,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Berufsausbildung ohne Abschluss
- b) Einschlägige Berufspraxis von einem Jahr

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die geringe berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

| Entgeltgruppe 3 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 2.892,00 | € 2.985,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss oder
- b) ein gleichwertiger durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand, der einen Einsatz als Fachkraft rechtfertigt.
Bei dem Nachweis einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung ohne Abschluss genügt eine einjährige Berufspraxis.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten, die allgemeine berufsfachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

| Entgeltgruppe 4 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 3.188,00 | € 3.290,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss nach Einarbeitung, spätestens nach 9 Monaten oder
- b) ein gleichwertiger durch mehrjährige Berufspraxis oder durch Qualifizierung erworbener Ausbildungsstand nach Einarbeitung.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten wie in Gruppe 3, die nach konkreter Anweisung anforderungsgerecht ausgeführt werden.



| Entgeltgruppe 5 (Eckentgelt) | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 3.385,00 | € 3.493,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und Berufspraxis im Ausbildungsberuf sowie Fachkenntnisse auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene vertiefte Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung weitgehend selbständig ausgeführt werden.

| Entgeltgruppe 6 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 3.715,00 | € 3.834,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Einschlägige gewerblich-technische Berufsausbildung oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie umfassende Fachkenntnisse auf einzelnen technischen bzw. kaufmännischen Tätigkeitsgebieten des Betriebes oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene umfassende Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten qualifizierter Art, die nach allgemeiner Anweisung völlig selbständig ausgeführt werden.

| Entgeltgruppe 7 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 4.037,00 | € 4.166,00 |

Qualifikationsmerkmale:



- a) Einschlägige gewerblich-technische oder kaufmännische Berufsausbildung mit Abschluss und mehrjähriger Berufserfahrung im Ausbildungsberuf sowie umfassende Fachkenntnisse auf technischen oder kaufmännischen Tätigkeitsgebieten, die befähigen, andere Mitarbeiter (ohne Auszubildende) anzuleiten oder
- b) durch Fortbildung oder mehrjährige Berufspraxis erworbene umfassende Fachkenntnisse, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Tätigkeiten mit Koordinationsaufgaben oder Alleinverantwortung im Sachgebiet, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien selbständig ausgeführt werden.

| Entgeltgruppe 8 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 4.356,00 | € 4.495,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Umfangreiche Weiterbildung mit abgelegter Prüfung nach bundes- oder brancheneinheitlichem Konzept oder
- b) durch mehrjährige Berufspraxis oder durch andere Bildungsabschlüsse erworbene gleichwertige Qualifikationen, die den Qualifikationsmerkmalen unter Buchstabe a) gleichwertig sind.

Tätigkeitsmerkmale:

Spezielle Funktionen/Tätigkeiten mit höherwertigen Fachkenntnissen, die nach allgemeinen betrieblichen Richtlinien völlig selbständig ausgeführt werden.

| Entgeltgruppe 9 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 4.722,00 | € 4.873,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit der Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle oder
- b) gleichwertige abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder
- c) Hochschulabschluss.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten mit begrenzten Führungsaufgaben oder



- b) Tätigkeiten mit Alleinverantwortung in geschäftspolitisch wichtigen Sachgebieten.

| Entgeltgruppe 10 | Ab 01.10.2024 | Ab 01.09.2025 |
|-------------------------|----------------------|----------------------|
| Monatsentgelt | € 5.176,00 | € 5.342,00 |

Qualifikationsmerkmale:

- a) Meister mit Voraussetzung zur Eintragung in die Handwerksrolle oder
- b) gleichwertige abgeschlossene technische oder kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder
- c) Hochschulabschluss.

Tätigkeitsmerkmale:

- a) Tätigkeiten in Leitungsfunktionen, soweit sie nicht Geschäftsführungsfunktionen betreffen.
- b) Tätigkeiten mit abteilungspolitischer Alleinverantwortung.

Soweit die individuelle regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1.1.2 Manteltarifvertrag erhöht wurde, errechnet sich das Monatsentgelt in der jeweiligen Entgeltgruppe wie folgt:

Bisheriges tarifliches Monatsentgelt geteilt durch die bisherige individuelle regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1.1 Manteltarifvertrag, multipliziert mit der gemäß § 3 Ziff. 1.1.2 Manteltarifvertrag vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer war vor Vereinbarung der erhöhten Arbeitszeit in der Entgeltgruppe 5 mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 38 Stunden beschäftigt. Mit dem Arbeitgeber wurde dann Beschäftigung in einer 40-Stunden-Woche vereinbart. Das tarifliche Monatsentgelt beträgt nunmehr:

$$(3.385,00 \text{ €} : 38 \text{ Stunden}) \times 40 \text{ Stunden} = 3.563,00 \text{ €}$$

Protokollnotiz:

Der Monatsentgeltbetrag wird kaufmännisch auf einen vollen Euro-Betrag gerundet.



§ 4 Arbeitsverdienst

1. Allgemeines

- 1.1 Der Entgeltabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Über Zeit, Ort und Art der Auszahlung ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Der Arbeitnehmer erhält zu der Zahlung eine Abrechnung, aus der ersichtlich ist, wie sich die Zahlung im einzelnen zusammensetzt.

- 1.2 Variable Entgeltbestandteile (z. B. aus Mehrarbeit, Leistungslohn usw.) werden mit dem Entgelt des darauffolgenden Monats ausgezahlt.

- 1.3 Bei der Entgeltzahlung errechnet sich die Vergütung für eine Arbeitsstunde aus dem Monatsentgelt geteilt durch 165,31.

Soweit die individuelle regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Ziff. 1.1.2 Manteltarifvertrag erhöht wurde, errechnet sich die Vergütung für eine Arbeitsstunde aus dem Monatsentgelt geteilt durch das Produkt aus individueller regelmäßiger Arbeitszeit (vereinbarte Wochenarbeitszeit) x 4,35.

- 1.4 Bezieht der Angestellte neben einem Fixum Provision, so muss sein jährliches Gesamteinkommen mindestens so hoch sein wie das eines Angestellten, der nach der gleichen Entgeltgruppe tariflich entlohnt wird, aber keine Provision erhält. Dabei muss sein monatliches Einkommen 100% seines tariflichen Monatsentgeltes betragen. Scheidet ein Angestellter während des Kalenderjahres aus, so muss sein Einkommen im Durchschnitt das Tarifentgelt für die Beschäftigungsmonate erreichen.

2. Regelmäßiges Entgelt

- 2.1 Soweit nach den Tarifverträgen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung des regelmäßigen Entgeltes hat, wird für die Berechnung folgendes zugrunde gelegt:

- 2.2 Bezüglich der Entgeltfortzahlung wird der Arbeitnehmer so gestellt, als wenn er gearbeitet hätte.

- 2.3 Hierbei werden berücksichtigt: Mehrarbeit und deren Zuschläge sowie Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit aus dem Durchschnittsverdienst der letzten 3 abgerechneten Monate, bei Automobilverkäufern 12 Monate.

- 2.4 Nicht berücksichtigt werden: einmalige Zuwendungen, wie z. B. Urlaubsgeld, Sondervergütungen sowie vermögenswirksame Leistungen und Leistungen, die Aufwendungsersatz darstellen.

- 2.5 Bei Angestellten, die neben einem Fixum Provision beziehen, gilt folgende Regelung:

Das Entgelt besteht aus



- a) dem Fixum
- b) der Provision
- c) den Ausgleichszahlungen für Urlaub, Krankheit und Feiertage

Die Provision wird ermittelt, indem für jeden Werktag $1/300$ der während der letzten 12 Monate gezahlten Provisionssumme eingesetzt wird. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist ein entsprechender Durchschnittssatz aus der seit Beginn der Tätigkeit gezahlten Provisionssumme zu bilden.

Bei Urlaub ist § 5 Ziffer 2.2 des MTV zu berücksichtigen (Divisor $1/250$).

- 2.6 Wenn in den Bezugszeiträumen oder während des Zeitraumes der Fortzahlung des regelmäßigen Entgeltes eine Änderung des Entgeltrahmenabkommens erfolgt ist, so ist für den Fortzahlungszeitraum vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des Entgeltrahmenabkommens an das regelmäßige Entgelt auf der geänderten Grundlage zu ermitteln.

3. Entlohnungsgrundsätze bei Zeit- und Leistungslohnarbeit

- 3.1 Die Arbeit kann als Zeit- oder Leistungslohnarbeit ausgeführt werden. Für seine Arbeit erhält der Arbeitnehmer mindestens das Entgelt seiner Entgeltgruppe.
- 3.2 Leistungslohnarbeit liegt vor, wenn zur Ausführung der Arbeit allgemeine Arbeitsvorschriften und Zeitvorgaben gegeben werden. Hierüber ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, welche die Leistungsvorgaben bestimmt und festlegt, an welchen Arbeitsplätzen im Leistungslohn gearbeitet wird.
- 3.3 Zeitlohnarbeit liegt vor, wenn zur Ausführung der Arbeit, außer allgemeinen Arbeitsvorschriften keine für den Arbeitnehmer bindenden Zeitvorgaben vorgegeben werden.
- 3.4 Leistungslohnarbeit kann für einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen vergeben werden.
- 3.5 Für Leistungslohnarbeiten ist der Arbeitnehmer bei Normalleistung (Einhaltung der Vorgabewerte) über dem Tarifentgelt zu vergüten.
- 3.6 Normalleistung ist die Leistung, die von jedem für die Arbeit geeigneten Arbeitnehmer auf die Dauer ohne Schädigung der Gesundheit erreicht und erwartet werden kann.
- 3.7 Wenn einzelne Leistungsvorgaben beanstandet werden, muss der Arbeitgeber auf Antrag des Betriebsrates oder eines einzelnen Arbeitnehmers diese Leistungsvorgaben rekonstruierbar beschreiben.
- 3.8 Zur Regelung von Beanstandungen bei Leistungsvorgaben sowie von im Betrieb ermittelten Vorgabewerten wird von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat eine paritätisch besetzte Kommission gebildet.



Die Vertreter der Geschäftsführung werden durch diese, die Vertreter der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat bestimmt. Die Mitglieder der paritätischen Kommission müssen sachkundig sein.

Der Kommission muss mindestens ein Mitglied des Betriebsrates angehören.

Kommt es innerhalb der Kommission zu keiner Einigung, entscheidet die Einigungsstelle nach § 87 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Die Leistungslohnarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit der festgesetzten Leistungsvorgabe nicht verweigert werden.

- 3.9 Alle nicht durch Zeitvorgabe bewertbaren Tätigkeiten (z. B. Betriebsarbeiten, Instandhaltungen, Geräuschfahrten, Schulungsveranstaltungen usw.) sind mit dem Durchschnittsentgelt der letzten abgerechneten 3 Monate bzw. der diesen in etwa entsprechenden Entgeltabrechnungszeiträume zu vergüten, wobei Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit außer Ansatz bleiben.
- 3.10 Kann durch Leerlauf keine Leistungslohnarbeit ausgeführt werden, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten (Betriebsarbeiten, Instandhaltungen, Reinigungsarbeiten usw.) zu verrichten. Für diese Zeit ist das Durchschnittsentgelt entsprechend Ziffer 3.12 zu zahlen.
- Erfolgt keine Beschäftigung des Arbeitnehmers, so erhält er für diese Zeit das vereinbarte Entgelt (plus außertarifliche Zulage), mindestens jedoch Tariflohn plus 10 % gemäß Ziffer 3.6.
- 3.11 Kann durch Betriebsstörung keine Leistungslohnarbeit verrichtet werden, ist nach Ziffer 3.12 zu verfahren.
- 3.12 Neu in den Betrieb eingetretene, für Leistungslohnarbeit vorgesehene Arbeitnehmer, die aus einer Werkstatt kommen, die ein anderes Fabrikat repariert oder nicht fabrikatsgebunden ist und bei denen eine Einarbeitungszeit notwendig ist, haben für die ersten 4 Wochen keinen Anspruch auf Bezahlung im Leistungslohn.
- 3.13 Alle von einem Arbeitnehmer in Leistungslohnarbeit nicht oder nachweisbar mangelhaft ausgeführten Arbeiten sind von diesem ohne Vorgabewerte nachzuholen oder nachzubessern, sofern ihm die entsprechenden Arbeitswerte/Zeiteinheiten gutgeschrieben wurden.

Dies gilt nicht, wenn die Tatsache, dass die Arbeit nicht oder mangelhaft ausgeführt wurde, vom Arbeitnehmer nicht zu vertreten ist. Dem Arbeitgeber bleibt das Recht vorbehalten, die Nacharbeiten einem anderen Arbeitnehmer zu übertragen und demjenigen, der die Arbeit nicht oder mangelhaft ausgeführt hat, entsprechende Werte im Einvernehmen mit dem Betriebsrat in Abzug zu bringen.



3.14 Werden Arbeitnehmer (Facharbeiter im KFZ-Handwerk), die Leistungslohnarbeiten ausführen, zu Ausbildern bestellt und ihnen Auszubildende zur Ausbildung zugeordnet, so kann dies nur mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers erfolgen.

Eine Zuordnung kann auch abgelehnt werden, wenn zu erwarten ist, dass dadurch das erzielbare Einkommen verringert würde.

Über die Modalitäten ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die unter anderem Vor- und Nachteile im Verdienst vermeidet.

3.15 Die Mehrleistung kann durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat aus gesundheitlichen Gründen oder aus Gründen der Arbeitsqualität begrenzt werden.

3.16 Günstigere betriebliche Regelungen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

4. Umwandelbare Entgeltbestandteile

4.1 Bereits entstandene Entgeltansprüche können nicht umgewandelt werden.

4.2 Umgewandelt werden können auf Verlangen des Beschäftigten künftige Ansprüche auf

a) die betriebliche Sonderzahlung nach dem Tarifvertrag über die Zahlung einer Sondervergütung für das Kraftfahrzeuggewerbe in NRW;

b) das zusätzliche Urlaubsgeld nach dem Manteltarifvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe in NRW;

c) sonstige Entgeltbestandteile.

4.3 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können hinsichtlich der Auswahl der Entgeltbestandteile im Sinne der Ziffer 4.2 Einzelheiten festgelegt werden.

§ 5

Meinungsverschiedenheiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages ist entsprechend

§ 10 Ziffer 2 des Manteltarifvertrages zu verfahren.



§ 6 Laufzeit

Der vorstehende Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2023 in Kraft.

Er kann erstmalig mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. März 2026 gekündigt werden.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, spätestens vier Wochen vor Ablauf der gekündigten Entgeltbeträge Verhandlungen aufzunehmen.

Weiterhin verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, Anfang 2025 wieder zu einem Austausch zusammenzutreten.

Hilden, den 30. Juni 2023

VERBAND DES KRAFTFAHRZEUGGEWERBES NORDRHEIN-WESTFALEN E.V.

(Irlenbusch)

(Büttner)

**CGM CHRISTLICHE GEWERKSCHAFT METALL
LANDESSEKRETARIAT NORDRHEIN-WESTFALEN**

(Cwiklinski)

(Kapar)