



Tarifbereich	Karosserie- und Fahrzeugbau-Handwerk im Saarland	
Tarifvertragsparteien	Karosserie- und Fahrzeugbauer-Innung für das Saarland und der Christlichen Gewerkschaft Metall, Landesverband Saar	
Geltungsbereich	für alle Mitgliedsbetriebe der Innung des Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerks für das Saarland	
Laufzeit des Manteltarifvertrages	v. 01. Oktober 2000 gültig in der Fassung v. 01.04.2007	
Laufzeit des Lohn- und Gehaltstarifvertrages	gültig ab 01.01.2022 – erstmals kündbar zum 31.12.2022	
Anzahl der Lohngruppen:	4	
Anzahl der Gehaltsgruppen	7	
Differenzierung der Lohn- und Gehaltsgruppen nach		
- Lebensalter:	ja	
- Beschäftigungsdauer:	ja	
- Tätigkeit:	ja	
Bemerkungen:	- keine Allgemeinverbindlicherklärung Bitte gesetzlichen Mindestlohn beachten. Dieser beträgt 12,41 €/brutto pro Stunde ab 1.1.2024 und erhöht sich ab 1.1.2025 auf 12,82 €.	
Höhe der Löhne	ab 01.01.2022	
Unterste Lohngruppe ab:	9,82 €/brutto	
Höchste Lohngruppe ab:	14,66 €/brutto	
Einstiegsgeld nach der Ausbildung:	ab 01.01.2022	
gewerbliche Arbeitnehmer	12,79 €/brutto	
kaufmännische und technische Angestellte		
bis zum vollendeten. 19. J.	1.640,00 €/brutto	
nach dem 19. J.	1.748,00 €/brutto	
nach dem 20. J.	1.960,00 €/brutto	
nach dem 23. J.	2.174,00 €/brutto	
nach dem 25. J.	2.346,00 €/brutto	
nach dem 28. J.	2.510,00 €/brutto	
Höhe der Gehälter	ab 01.01.2022	
Unterste Gehaltsgruppe ab:	1.640,00 €/brutto	
Höchste Gehaltsgruppe ab:	3.967,00 €/brutto	



Meister	ab 01.01.2022	
Meister mit bestandener Meisterprüfung:	3.464,00 €/brutto	
Meister in Leitungsfunktion (Betriebsleiter):	3.966,00 €/brutto	
Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütungen für gewerbliche, kaufmännische und technische Auszubildende		
	ab 01.09.2020	ab 01.01.2021
1. Ausbildungsjahr	515,00 €/brutto	550,00 €/brutto
2. Ausbildungsjahr	607,70 €/brutto	649,00 €/brutto
3. Ausbildungsjahr	695,25 €/brutto	742,50 €/brutto
4. Ausbildungsjahr	721,00 €/brutto	770,00 €/brutto
Wöchentliche Regelarbeitszeit	38 Stunden	
Urlaubsdauer ab 01.01.2009 bis zu neun Jahren Betriebszugehörigkeit ab dem zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit	28 Arbeitstage 30 Arbeitstage Ausbildungsjahre werden nicht als Betriebszugehörigkeit gezählt.	
zusätzliches Urlaubsgeld	Der Arbeitnehmer hat neben seinem Urlaubsentgelt Anspruch auf die Gewährung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes in Höhe von 50 Prozent des Urlaubsentgelts. Dieser Anspruch entsteht erstmals nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit.	
Jahressonderzahlung		
Die Jahressonderzahlung wird immer zum 1. Dezember eines jeden Jahres fällig. Sie beträgt bei vollem Anspruch 40 % des tariflichen Monatsentgelts. Berechnungsgrundlage ist ein Zwölftel des Jahresentgelts. Gleiches gilt für Teilzeitbeschäftigte.		
Vermögenswirksame Leistung	Erstmals nach sechsmonatiger, ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erhalten die Arbeiter/Angestellten und Auszubildenden, nach Vollendung des 18. Lebensjahres, monatlich 27,00 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Leistung nach dem Verhältnis ihrer einzelvertraglich vereinbarten Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.	
Kündigungsfristen		
Bei Einstellungen von gewerblichen Arbeitnehmern ist die Vereinbarung einer Probezeit bis zu vier Wochen mit beiderseits täglicher Kündigung zum Arbeitsschluss zulässig. Alle Arbeitsverhältnisse können nur mit einer Mindestkündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende beiderseits gekündigt werden. Derzeit gültige gesetzliche oder vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen werden davon nicht berührt.		



Ausschlussfristen

Ansprüche aus Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens zwei Monate, alle übrigen gegenseitigen Ansprüche sechs Monate nach Fälligkeit geltend zu machen.

Nach Ablauf der angeführten Fristen sind die Ansprüche verwirkt, es sei denn, dass sie vorher dem anderen Teil gegenüber schriftlich geltend gemacht worden sind.

Hat eine Arbeitsvertragspartei den Anspruch rechtzeitig schriftlich geltend gemacht, so hat sich die andere Arbeitsvertragspartei binnen eines Monats nach Zugang schriftlich zu äußern (Äußerungsfrist).

Wird der Anspruch schriftlich abgelehnt bzw. erfolgt innerhalb der Äußerungsfrist keine Stellungnahme, so kann binnen einer weiteren Frist von drei Monaten der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden. Eine spätere gerichtliche Geltendmachung ist ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung eines bar ausgezahlten Entgelts verpflichtet.

Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohn- oder Gehaltsauszahlungsbeleg nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies sofort dem Auszahlenden zu melden; später erfolgende Reklamationen werden nicht berücksichtigt.

Einwendungen gegen die Richtigkeit der Lohn- und Gehaltsabrechnung sind nur dann zu berücksichtigen, wenn sie spätestens bis zum Ablauf der nächsten Arbeitswoche vorgebracht werden. Dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer die Lohn- und Gehaltsabrechnung als unübersichtlich bezeichnen kann und/oder ihm der Betriebsrat oder der Arbeitgeber bereits Nachprüfung zugesagt hat.