



Manteltarifvertrag

**für die gewerblichen Arbeitnehmer
in der Metallindustrie in Niedersachsen
vom 1. Juli 1954**

Überreicht durch:

**IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Hannover**

Wenn Du diesen Manteltarifvertrag liest, denke daran, daß Du ihn der unermüdlischen und intensiven Arbeit der

Industriegewerkschaft Metall

verdankst.

Rechtsanspruch

auf diese tarifliche Vereinbarung hat nur der gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer.

Auskünfte gibt Deine Gewerkschaft!

Manteltarifvertrag

für die
gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie

Abgeschlossen zwischen dem
**Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.**

und der
Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Hannover

INHALTS-VERZEICHNIS

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	7
§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 3 Kurzarbeit	9
§ 4 Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	10
§ 5 Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	11
§ 6 Lohnzahlungsgrundsatz	12
§ 7 Arbeitsausfall	12
§ 8 Arbeitsversäumnis	14
§ 9 Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Betriebsunfall	15
§ 10 Allgemeine Entlohnungsbestimmungen	17
§ 11 Lohngruppen	19
§ 12 Erschwerniszulagen	22
§ 13 Zeitlohnarbeit	23
§ 14 Akkordarbeit	24
§ 15 Urlaubsdauer	27
§ 16 Zusatzurlaub	28
§ 17 Urlaubstermin	28
§ 18 Urlaub bei Einstellung und Entlassung	29
§ 19 Urlaubsvergütung	30
§ 20 Urlaub bei Krankheit	31
§ 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	32
§ 22 Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis	33
§ 23 Günstigkeitsklausel	33
§ 24 Schlichtung von Streitigkeiten	34
§ 25 Vertragsdauer	34
§ 26 Schlußbestimmungen	35

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) r ä u m l i c h : für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:
- Verwaltungsbezirk Braunschweig,
 - Regierungsbezirk Hannover,
 - Regierungsbezirk Hildesheim,
 - Regierungsbezirk Lüneburg — mit Ausnahme des Landkreises Harburg —,
 - vom Regierungsbezirk Stade die Kreise Rotenburg und Verden;
- b) f a c h l i c h : für alle Erzeugungs-, Verarbeitungs-, Neben- und Hilfsbetriebe der Eisen-, Metall- und Edelmetallindustrie, einschließlich der Elektro- und Rundfunk-Industrie, Fahrzeug-Industrie, Kesselreinigungsbetriebe, feinmechanischen und optischen Industrie, sowie der Werkstoffverfeinerung und Oberflächenveredelungs-Industrie, aber ausschließlich der Schiffswerften sowie der Betriebe, die den nachfolgenden Verbänden (Tarifgemeinschaften) angehören:
- Tarifgemeinschaft Feinblechpackungsindustrie Niedersachsen e. V., Braunschweig,
 - Landesverband Wärme-, Lüftungs- und Gesundheitstechnik Niedersachsen und Bremen, Hannover,
 - Schrottverband Niedersachsen e. V., Hannover;

c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer im Lohnverhältnis.

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf ohne Pausen 48 Stunden in der Woche nicht überschreiten.
- (2) Bei Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Arbeitszeit auf 56 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. Es handelt sich hier namentlich um folgende Beschäftigungsarten:
Maschinisten, Heizer und Arbeiter an automatischen und halbautomatischen Kesselanlagen, Kraftwagenfahrer und Begleiter, Kutscher, Fuhrleute und Pferdepfleger, Boren, Heilgehilfen, Personal in Bade-, Wasch-, Speise- und Aufenthaltsräumen.
- (3) Bei Pförtnern, Wächtern und Feuerwehrleuten, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in besonders erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Arbeitszeit auf 72 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden.
- (4) Werden die in Ziff. (2) und (3) aufgeführten Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so soll ihnen dafür ein freier Tag in der Woche gegeben werden. An jedem 3. Wochenende ist eine Freizeit von 36 Stunden einschließlich des ganzen Sonntags zu gewähren.
- (5) Die Arbeitszeitregelung in den Ziffern (1) bis (4) gilt nicht für hauptamtliche Feuerwehrleute; für diese wird die Arbeitszeit durch Sondertarif geregelt.
- (6) Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie die Pausen werden mit dem Betriebsrat gemeinsam festgelegt. Die Verteilung der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage kann nach § 4 AZO vorgenommen werden.

(7) In Dreischichtbetrieben ohne feste Betriebspause ist den Arbeitnehmern die erforderliche Zeit zur Einnahme des Essens ohne Lohnabzug zu gewähren.

(8) In einschichtigen Betrieben soll der Sonnabendnachmittag möglichst ab 13.00 Uhr arbeitsfrei sein. An den Tagen vor Weihnachten und Neujahr soll in Einschichtbetrieben die Arbeitszeit spätestens um 13.00 Uhr enden.

In Mehrschichtbetrieben wird der Arbeitsschluß betrieblich geregelt.

(9) Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten außerdem die Bestimmungen der Arbeitsschutzgesetze für Jugendliche.

(10) Der an einzelnen Arbeitstagen eingetretene Ausfall von Arbeitsstunden kann in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden.

(11) Durch Inventur notwendigerweise ausfallende Arbeitszeit wird vor- oder nachgeholt.

§ 3

Kurzarbeit

(1) Ändert sich die wirtschaftliche Lage eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung derart, daß eine Kürzung der regelmäßigen Arbeitszeit notwendig wird, so kann Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrates unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von 6 Tagen — für Kundengießereien von 3 Tagen — eingeführt werden.

(2) Stimmt der Betriebsrat nicht zu, so entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle.

(3) Derartige Schlichtungsstellen werden mit dem Sitz in: Braunschweig, Göttingen, Hannover, Hildesheim, Salzgitter gebildet.

Die Schlichtungsstellen setzen sich zusammen aus je zwei arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig zu benennenden Mitgliedern.

- (4) Die Schlichtungsstelle hat spätestens innerhalb von drei Tagen nach Anrufung zusammenzutreten; wird innerhalb dieser Frist keine Entscheidung gefällt, so kann die Arbeitszeit nach Ablauf der Ankündigungsfrist verkürzt werden.
- (5) Der Spruch der Schlichtungsstelle ist verbindlich.

§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Grundsätzlich ist Mehrarbeit jede Arbeitszeit, die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffern (1), (2), (3) und (6) hinausgeht.
- (2) Wenn in einem Betriebe oder in einer Betriebsabteilung regelmäßig weniger als 48 Stunden je Woche gearbeitet wird, so kann eine Verlängerung dieser Arbeitszeit bis zu 48 Stunden mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen.
- Soll für einzelne Arbeitnehmer die Arbeitszeit auf 48 Stunden verlängert werden, so ist der Betriebsrat vorher — im unvorhergesehenen Falle nachträglich — zu unterrichten.
- Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt in diesem Falle nicht vor. Mehrarbeitszuschläge sind jedoch zu gewähren, wenn einzelne Arbeitnehmer oder Betriebsabteilungen länger arbeiten müssen, als an diesem Tage betriebsüblich ist und ihnen die Mehrarbeit nicht spätestens am Tage zuvor angekündigt wurde.
- (3) Nacharbeit ist die in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 6.00 Uhr bis 6.00 Uhr des folgenden Tages geleistete Arbeit.
- (5) Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist jedoch zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und dieses Tarifvertrages.
- (6) Notwendige Mehrarbeit kann bis zu einer täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden mit Zustimmung des Betriebsrates

durchgeführt werden. Weitergehende Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden.

Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.

(7) Angeordnete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen dieses Tarifvertrages sowie Vor- und Nacharbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitszeit können nicht ohne wichtigen Grund verweigert werden.

§ 5

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Zuschlag beträgt:

- a) für die 1. und 2. Mehrarbeitsstunde täglich . . . 25 %,
- b) für jede weitere Mehrarbeitsstunde täglich . . . 40 %,
- c) unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit für die über 10 Stunden, bei Arbeitsbereitschaft nach § 2 (2) über 11 Stunden, bei Arbeitsbereitschaft nach § 2 (3) über 12 Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit 40 %,
- d) für Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) 10 %,
- e) für Mehrarbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr . . . 50 %,
- f) für Sonntagsarbeit von 6.00 bis 6.00 Uhr . . . 50 %,
- g) für Arbeiten am 1. Ostertag, 1. Pfingsttag, sowie am 1. Januar, 1. Mai, 17. Juni, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag (sofern sie auf einen Sonntag fallen), sowie für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 16.00 Uhr . . . 100 %,
- h) für Arbeiten an gesetzlichen Wochenfeiertagen, an denen der Lohnausfall zu vergüten ist (1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Himmelfahrt, Pfingstmontag, 17. Juni, Buß- und Betttag und 1. und 2. Weihnachtsfeiertag) 125 %.

(2) Zuschlagsfrei ist die regelmäßige Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit der Pförtner, Wächter, Feuerwehrleute, Kutscher, Pferdepfleger.

(3) Der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:

a) für Zeitlohnarbeiter der Stundenverdienst ausschließlich etwaiger Sozialzulagen;

b) für Akkordarbeiter der Akkorddurchschnittsverdienst ausschließlich etwaiger Sozialzulagen;

ob der Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes oder des Lohnabrechnungszeitraumes, in dem die zuschlagspflichtige Arbeit geleistet wurde, zugrunde gelegt wird, ist betrieblich zu vereinbaren.

(4) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge in Ziffer

(1) a) bis h) ist nur ein Zuschlag, und zwar bei unterschiedlichen Zuschlägen der höchste zu zahlen.

§ 6

Lohnzahlungsgrundsatz

Bezahlt wird nur die Zeit, die der Arbeitnehmer im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitsleistung dem Arbeitgeber im Betriebe zur Verfügung steht, soweit in diesem Verträge nicht andere Regelungen getroffen sind.

§ 7

Arbeitsausfall

(1) Muß die Arbeit wegen Maschinenstörung, Kohlen-, Strom-, Wassermangel oder aus ähnlichen Gründen unterbrochen werden, so ist der dadurch entstandene Verdienstauffall durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung abzuwenden.

(2) Die infolge des Arbeitsausfalls nachzuholenden Stunden sind keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit, soweit die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreitet.

(3) Der Zeitpunkt für das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit wird mit dem Betriebsrat vereinbart.

(4) Ist die Nacharbeit infolge der längeren Dauer der Betriebsunterbrechung nicht möglich, so entfällt die Verpflichtung zur Nacharbeit und der Anspruch auf Vergütung, jedoch wird die ausgefallene Arbeitszeit bis zu 4 Stunden vergütet.

(5) Im Falle einer Lohnzahlung nach Ziffer (4) erhalten:

a) Zeitlohnarbeiter den Stundenverdienst einschl. etwaiger Sozialzulagen,

b) Akkordarbeiter den Akkorddurchschnittsverdienst einschl. etwaiger Sozialzulagen, mindestens jedoch den Akkordrichtsatz zuzüglich Sozialzulagen;

ob der Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes oder des Lohnabrechnungszeitraumes, in dem der Arbeitsausfall eingetreten ist, zugrunde gelegt wird, ist betrieblich zu vereinbaren.

(6) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei Mangel an geeigneter Arbeit in Fällen nach Ziffer (1) vorübergehend eine andere ihm zumutbare Arbeit zu leisten.

Zeitlohnarbeitern wird für die erste Woche nach dem Eintreten der Störung ihr Zeitlohn weiter gewährt.

Akkordarbeiter erhalten für die erste Woche nach dem Eintreten der Störung den für die dann von ihnen ausgeführte Arbeit festgesetzten Akkord, mindestens jedoch ihren bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst abzügl. 10 % oder den Zeitlohndurchschnitt ihrer Lohngruppe, wenn dieser Zeitlohndurchschnittsverdienst höher ist als der Akkorddurchschnittsverdienst abzüglich 10 %.

Nach Ablauf der ersten Woche kommen die für die dann ausgeführte Arbeit zuständigen Löhne oder Akkorde zur Anwendung.

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so darf eine Verdienst-
kürzung während der Kündigungsfrist nicht eintreten.

§ 8

Arbeitsversäumnis

(1) Der Verdienstaussfall für die tatsächlich notwendige Ar-
beitsversäumnis wird gezahlt bei:

- a) Vorladungen von Behörden, mit Ausnahme der Wahr-
nehmung behördlicher Termine als Antragsteller,
Zeuge, Beschuldigter im Strafprozeß, Partei im Par-
teiprozeß;
- b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffent-
lichen Ehrenämtern, soweit kein Anspruch auf ander-
weitige Entschädigung besteht;
- c) nachgewiesener Mitwirkung zur Löschung von Bränden
und Verhütung von Hochwasserschäden;
- d) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Ar-
beitszeit auftretenden ernsthaften Erkrankung, die auf
Grund des vorliegenden Allgemeinzustandes ein sofor-
tiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber
bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.

(2) Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des
Verdienstes bei:

- a) eigener Eheschließung für 2 Tage,
- b) Niederkunft der Ehefrau für 1 Tag,
- c) eigener silberner Hochzeit für 1 Tag,
- d) Umzug des Haushaltsvorstandes mit
seiner Familie für 1 Tag,
- e) 25jährigem Dienstjubiläum für 1 Tag,
- f) Tod des Ehegatten, der Eltern oder
der Kinder für 2 Tage.

(3) Der Berechnung des regelmäßigen Tagesverdienstes wird
zugrunde gelegt:

- a) die Zahl der Arbeitsstunden,
 - b) der Stundenverdienst, und zwar bei
 Zeitlohnarbeitern: der Stundenverdienst einschl. etwaiger Sozialzulagen;
 Akkordarbeitern: der Akkorddurchschnittsverdienst einschl. etwaiger Sozialzulagen;
 ob der Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes oder des Lohnabrechnungszeitraumes, in dem die Arbeitsbefreiung erfolgte, zugrunde gelegt wird, ist betrieblich zu vereinbaren.
- (4) Der Arbeitnehmer hat in den Fällen der Ziffern (1) und (2) um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.

§ 9

Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Betriebsunfall

(1) Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als 12 Monaten erhalten bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit gegen Vorlage einer Bescheinigung der zuständigen Krankenkasse oder Berufsgenossenschaft über die Arbeitsunfähigkeit und die Höhe des Krankengeldes vom 29. Tage der Arbeitsunfähigkeit ab eine Unterstützung zum Krankengeld.

Bei Wegeunfällen ist das Unverschulden des Verletzten nachzuweisen.

Im Falle des Verschuldens Dritter ist der Verletzte verpflichtet, seine Schadensersatzansprüche gegenüber dem Dritten geltend zu machen und nach erfolgter Regulierung die vom Arbeitgeber gemäß nachfolgender Bestimmung gewährte Unterstützung zurückzuerstatten.

- (2) Als Unterstützung wird gezahlt:
- | | |
|---|----------------------------|
| der Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld zuzüglich etwaiger Krankengeldzuschläge gemäß § 191 RVO und | |
| für Ledige | 75 % des Nettoverdienstes, |

- für Verheiratete ohne Kinder
80 % des Nettoverdienstes,
für Verheiratete mit 1 Kind
85 % des Nettoverdienstes,
für Verheiratete mit 2 Kindern und mehr
90 % des Nettoverdienstes.

Für die Berechnung des Nettoverdienstes wird der tatsächliche Arbeitsverdienst bzw. der Grundlohn im Sinne der gesetzlichen Krankenversicherung zugrunde gelegt, der für die Berechnung des Krankengeldes maßgeblich ist.

Als Kinder gelten nur solche, die nicht erwerbstätig sind und das 18. Lebensjahr nicht überschritten haben.

Den verheirateten Arbeitnehmern werden verwitwete und geschiedene sowie ledige Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern gleichgestellt.

(3) Die Unterstützung wird, abgesehen von Betriebsunfällen, nur einmal im Kalenderjahr gewährt und zwar:

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- | | |
|---------------|--|
| von 1 Jahr | für eine Höchstdauer von insg. 6 Tagen, |
| von 4 Jahren | für eine Höchstdauer von insg. 12 Tagen, |
| von 7 Jahren | für eine Höchstdauer von insg. 15 Tagen, |
| von 10 Jahren | für eine Höchstdauer von insg. 18 Tagen. |

(4) Empfängt der Arbeitnehmer infolge Krankenhausbehandlung Hausgeld oder Taschengeld, so ist bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages nach Ziffer (2) das Krankengeld zugrunde zu legen, das er erhalten würde, wenn er nicht ins Krankenhaus aufgenommen worden wäre.

Empfänger von Hausgeld erhalten außerdem den Unterschiedsbetrag zwischen dem Hausgeld und dem nach Absatz 1 unterstellten Krankengeld.

(5) Zuschüsse, die der Arbeitnehmer auf Grund einer betrieblichen Regelung während seiner Krankheit erhält, werden auf die tariflichen Zuschüsse nach Ziffern (1) bis (4) angerechnet; entsprechende Zuschüsse aus gemeinsamen Unter-

stützungskassen werden mit dem Prozentsatz angerechnet, mit dem der Arbeitgeber aus eigenen Mitteln zur Unterstützungskasse beiträgt.

§ 10

Allgemeine Entlohnungsbestimmungen

(1) Die Arbeit wird im Stundenlohn bzw. Zeitlohn oder Stücklohn bzw. Akkordlohn ausgeführt. Für Arbeiten, die sich zur Ausführung im Akkord nicht eignen, können mit Zustimmung des Betriebsrates Prämien festgelegt werden. In diesen Fällen wird neben dem Zeitlohnverdienst je nach dem Erfolg der Arbeit eine angemessene Prämie bezahlt. Andere Arten der Entlohnung können mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien zugelassen werden.

(2) Die Einführung von Akkordarbeit erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrates. Alle Arbeiten, die sich zur Ausführung im Akkord eignen, sollen im Akkord vergeben und übernommen werden.

(3) Die Tarifvertragsparteien vereinbaren einen Ecklohn, der den Grundlohn für den Facharbeiter höchster Altersklasse darstellt und nach dem die Lohnsätze der übrigen Lohngruppen und die Geldfaktoren für die Akkorde errechnet werden.

Die Tariflöhne sind Mindestlöhne.

(4) Die Tariflöhne werden in besonderen Abkommen zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages festgesetzt. Die Geltungsdauer kann abweichend von der Geltungsdauer dieses Vertrages vereinbart werden.

(5) Durch Betriebsvereinbarung im Einverständnis mit den Tarifvertragsparteien kann ein System der Arbeitsbewertung oder Arbeitsplatzbewertung nach analytischer Arbeitsbewertung eingeführt und diesem System entsprechend entlohnt werden.

(6) Unter Billigung des Betriebsrates bestehende Entlohnungssysteme, denen eine Arbeitsbewertung oder eine Ar-

beitsplatzbewertung nach analytischer Methode zugrunde liegt und die den Mindestbedingungen des Tarifvertrages entsprechen, können beibehalten werden.

Andere Systeme bleiben in Kraft, soweit nicht innerhalb von 3 Monaten ein Einspruch seitens einer der Tarifvertragsparteien erfolgt.

(7) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten werden in den Betrieben oder Betriebsabteilungen Lohnkommissionen gebildet. Sie bestehen aus einer gleichen Anzahl von sachkundigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Die Arbeitnehmervertreter werden vom Betriebsrat benannt, unter ihnen muß mindestens ein Betriebsratsmitglied sein.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so gilt unbeschadet des Rechtsweges die Entscheidung der Betriebsleitung.

(8) Bei Meinungsverschiedenheiten über Einstufungsfragen im Einzelfalle wird nach Ziffer (7) verfahren.

(9) Lohnabrechnungszeiträume und Lohnzahlungstage werden betrieblich vereinbart. Es sind wöchentlich oder dekadentweise Abschlagszahlungen in Höhe des voraussichtlichen Nettoverdienstes zu zahlen.

(10) Die Auszahlung erfolgt während der Arbeitszeit an einem Werktag mit Ausnahme des Sonnabends. Fällt der Lohnzahlungstag auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Erfolgt die Lohnzahlung außerhalb der Arbeitszeit, so ist die Wartezeit bis zum Empfang des Lohnes zu bezahlen.

(11) Aus der Lohnabrechnung müssen mindestens

- a) die Zahl der Lohnstunden,
- b) der Verdienst aus Zeitlohnstunden,
- c) die Zahl der Akkordstunden,
- d) der Verdienst aus Akkordstunden,
- e) die einzelnen Abzüge

ersichtlich sein.

(12) Jedem Arbeitnehmer wird das nötige Werkzeug kostenlos zur Verfügung gestellt. Wird mit Zustimmung des Ar-

beitgebers eigenes Werkzeug benutzt, so ist dafür eine Entschädigung zu bezahlen, die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt wird.

§ 11

Lohngruppen

(1) Es werden folgende Lohngruppen gebildet:

Lohngruppe I

Einfachste Arbeiten, die ohne Ausbildung oder Anlernung nach Anweisung ausgeführt werden können, 80 % des Ecklohnes.

Lohngruppe II

Einfache Arbeiten, die ohne Ausbildung nach einer kurzfristigen Einarbeitungszeit ausgeführt werden können, 83 % des Ecklohnes.

Lohngruppe III

Arbeiten, die eine Anlernung und eine gewisse Fertigkeit und eine gewisse Übung und eine gewisse Erfahrung voraussetzen, 89 % des Ecklohnes.

Anlernung im Sinne des Absatzes 1 ist eine Unterweisung, die zwar keine abgeschlossene Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf, aber doch eine Sonderausbildung für eine bestimmte Arbeit darstellt.

Lohngruppe IV

Arbeiten, die ein Spezialkönnen voraussetzen, das erreicht wird entweder durch eine abgeschlossene Anlernausbildung in einem anerkannten Anlernberuf oder durch eine Anlernung wie in Lohngruppe III mit zusätzlicher längerer Erfahrung, 93 % des Ecklohnes.

Lohngruppe V

Facharbeiten; das sind Arbeiten, deren Ausführung eine fachentsprechende, ordnungsgemäß abgeschlossene Berufslehre oder gleichwertige Spezialfähigkeiten und Spezialkenntnisse



voraussetzt, auch wenn sie nicht durch eine fachentsprechende ordnungsgemäß abgeschlossene Berufsausbildung erworben sind, 100 % (Ecklohn).

Lohngruppe VI

Schwierige Facharbeiten, die besondere Fertigkeiten und langjährige Erfahrungen voraussetzen, 110 % des Ecklohnes.

Lohngruppe VII

Besonders schwierige oder hochwertige Facharbeiten, die an das fachliche Können und Wissen hohe Anforderungen stellen und große Selbständigkeit und hohes Verantwortungsbewußtsein voraussetzen, 120 % des Ecklohnes.

Lohngruppe VIII

Hochwertigste Facharbeiten, die überragendes Können, völlige Selbständigkeit, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewußtsein und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetzen, 133 % des Ecklohnes.

Für alle Arbeitnehmer gilt ohne Unterschied des Geschlechts der Grundsatz: „Gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung“.

Weibliche Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer Lohngruppe Arbeiten ausführen, die wegen ihrer Eigenart üblicherweise von Frauen verrichtet werden, erhalten 85 % des Lohnes der entsprechenden Lohngruppe.

(2) Für die Altersstufung der Arbeitnehmer unter 21 Jahren gelten folgende Prozentsätze:

über 19 Jahre . . .	90 %
über 17 Jahre . . .	80 %
über 16 Jahre . . .	70 %
unter 16 Jahren . . .	60 %

des Lohnes des Arbeitnehmers über 21 Jahre.

(3) a) Jeder Zeitlohnarbeiter wird auf Grund seiner Tätigkeit in eine der 8 Lohngruppen eingestuft (Stammlohngruppe).

- b) Nach dieser Stammlohngruppe wird der Zeitlohnarbeiter auch dann bezahlt, wenn er in beschränktem Umfang oder vorübergehend Arbeiten einer höheren oder niedrigeren Lohngruppe als der Stammlohngruppe ausführt. In allen anderen Fällen wird der Zeitlohnarbeiter bei Ausführung höherwertiger Tätigkeit nach der dieser Tätigkeit entsprechenden höheren Lohngruppe bezahlt.
- c) Bei Änderung der Tätigkeit eines Zeitlohnarbeiters für die Dauer kann eine Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe nur durch eine Abänderungskündigung erfolgen; die Kündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.
- (4) a) Jeder Akkordarbeiter wird auf Grund seiner Arbeit in eine der 8 Lohngruppen eingestuft (Stammlohngruppe). Er hat Anspruch auf Bezahlung nach seiner Stammlohngruppe, auch wenn er Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe verrichtet.
- b) Werden einem Akkordarbeiter Arbeiten einer höheren Lohngruppe übertragen als seiner Stammlohngruppe entspricht, so hat er für diese Arbeiten Anspruch auf die Vergütung nach der höheren Lohngruppe.
- c) Wenn innerhalb eines Zeitraumes von 2 aufeinander folgenden Monaten oder entsprechender Lohnabrechnungszeiträume ein Akkordarbeiter überwiegend Arbeiten höherer Gruppen verrichtet als seiner Stammlohngruppe entspricht, dann ist er entsprechend der höherwertigen Tätigkeit in eine höhere Stammlohngruppe einzustufen.
- d) Abweichend vom Regelfall können auch 2 nebeneinanderliegende Lohngruppen als Stammlohngruppen festgelegt werden, wenn nachgewiesenermaßen Arbeiten der beiden Lohngruppen betriebsnotwendig und unvermeidbar wechselnd anfallen. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, stellt die Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Lohnkommission nach § 10

(7) fest. Die Bezahlung erfolgt dann entsprechend der Wertigkeit der jeweiligen Arbeit.

e) Bei Änderung der Arbeit des Akkordarbeiters für die Dauer kann eine Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe nur durch eine Abänderungskündigung erfolgen; die Kündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.

(5) Für die Einstufung in die 8 Lohngruppen werden im Betriebe Richtbeispiele gebildet. Diese Richtbeispiele werden unter Anerkennung der Lohngruppenmerkmale nach Ziffer (1) zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat festgelegt.

(6) Dieser § des Manteltarifvertrages tritt in Kraft, wenn eine Einigung über die Richtbeispiele erfolgt ist, spätestens am 1. Januar 1955, es sei denn, daß eine Fristverlängerung im Ausnahmefalle zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart wird.

Betriebe, die bereits bei Inkrafttreten dieses Vertrages ihre Arbeiten nach Lohngruppen mit Richtbeispielen eingruppiert haben, treten in eine Überprüfung ein, ob ihre Eingruppierungs-Richtlinien mit den Tätigkeitsmerkmalen dieses § übereinstimmen. Erforderlichenfalls passen sie diese betrieblichen Eingruppierungs-Richtlinien unverzüglich den tariflichen Lohngruppenmerkmalen an.

§ 12

Erschwerniszulagen

- (1) Erschwerniszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten
- a) körperliche Belastungen oder Umgebungseinflüsse im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die bei Arbeiten nach den Lohngruppen des § 11 Ziffer (1) normalerweise auftretenden körperlichen Belastungen oder Umgebungseinflüsse hinausgehen;
 - b) hohe körperliche Belastungen oder besonders starke Umgebungseinflüsse im einzelnen oder zusammen vorliegen, welche über die bei Arbeiten nach den Lohn-

gruppen des § 1 Ziffer (1) normalerweise auftretenden körperlichen Belastungen und Umgebungseinflüsse erheblich hinausgehen.

(2) Unter körperlicher Belastung sind zu verstehen sowohl Muskel- als auch Nervenbeanspruchung.

(3) Unter Umgebungseinflüssen sind zu verstehen Einwirkungen durch: Verschmutzung, Staub, Öl, Temperatur, Nässe, Säure, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung oder Lichtmangel, Erkältungsgefahr, hinderliche Schutzkleidung, Unfallgefährdung.

(4) Diese Zuschläge sind im Betriebe zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Sie müssen

zu (1) a) mindestens 4 %,

zu (1) b) mindestens 8 %

des Grundlohnes zuzüglich 10 %iger tariflicher Leistungszulage derjenigen Gruppe betragen, in welche die betreffende Arbeit normalerweise einzugruppieren ist.

(5) Bei Akkorden ist der Zuschlag von 4 % bzw. 8 % nach dem Akkordrichtsatz der betreffenden Gruppe, in welche die betreffende Arbeit normalerweise einzugruppieren ist, zu berechnen.

(6) Die Zuschlagspflicht ist erfüllt,

a) wenn die Erschwernisse bereits in der vorgenannten Höhe durch die Gewährung einer besonderen Zulage abgegolten sind, oder

b) wenn sie bei der Eingruppierung der Arbeit nach den Grundsätzen einer Arbeitsbewertung berücksichtigt worden sind.

§ 13

Zeitlohnarbeit

(1) Zeitlohnarbeit wird im Stundenlohn bezahlt. In besonderen Fällen kann ein Wochen- oder Monatslohn vereinbart werden.

(2) Auf die Grundlöhne für Zeitlohnarbeiter sind in den einzelnen Betrieben nach den Bestimmungen des Lohntarifes Leistungszulagen zu gewähren. Die Leistungszulage ist ein Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages.

(3) In Betrieben oder Betriebsabteilungen mit Akkordarbeit, in denen Arbeitnehmer auf Grund der Eigenart ihrer Beschäftigung nur in Zeitlohn arbeiten können und ihre Beschäftigung unmittelbar im Zusammenhang mit der Akkordarbeit steht, empfehlen die Tarifvertragsparteien der Betriebsleitung, gemeinsam mit dem Betriebsrat zu überprüfen, ob etwaigen erhöhten Leistungen dieser Arbeitnehmer im Hinblick auf die Leistungen der Akkordarbeiter durch Zulagen Rechnung getragen werden kann.

§ 14

Akkordarbeit

(1) Bei Akkordarbeit gilt für alle Arbeitnehmer ohne Unterschied des Alters und des Geschlechts der Grundsatz: „Gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung“.

(2) Die Festsetzung der einzelnen Akkorde hat so zu erfolgen, daß unter Zugrundelegung der Normalleistung gem.

(3) sich ein Verdienst errechnet, der 15 % über dem tariflichen Akkordgrundlohn liegt (Akkordrichtsatz).

(3) Unter Normalleistung versteht man jene allgemeingültige Leistung, die von geeigneten Arbeitnehmern nach erfolgter Einarbeitung, genügender Übung und unter den im Betrieb bestehenden Verhältnissen ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht werden kann, wenn die in der Vorgabezeit berücksichtigten Zeiten für persönliche Bedürfnisse und gegebenenfalls auch für Erholung eingehalten werden.

(4) Der einzelne Akkordarbeiter kann je nach Leistung einen höheren Verdienst erzielen. Erreicht ein Akkordarbeiter die Normalleistung nicht, so wird ihm der Tarifgrundlohn des Zeitlohnarbeiters seiner Gruppe garantiert. Der Akkordarbeiter hat in diesem Falle den Minderverdienst unverzüglich anzumelden.

(5) Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nach Prüfung der Arbeitsbedingungen nur mit Zustimmung des Betriebsrates im Akkord beschäftigt werden.

(6) In der festgesetzten Stückzeit (Vorgabezeit) muß ein ausreichender Zuschlag für sachliche und persönliche Zeitverluste und gegebenenfalls auch für Erholung enthalten sein, der je nach dem Arbeitsstück und der Art der Bearbeitung, der Werkstattverhältnisse, der Werkzeuge und der Maschinen zu berechnen ist.

(7) Arbeitnehmer, deren Arbeitstempo und Arbeitsleistung durch ein mechanisch angetriebenes, laufendes Band bestimmt werden, sind als Akkordarbeiter zu entlohnen.

Die Akkordgruppeneinteilung muß sich sinnvoll dem Arbeitsablauf anpassen. Die einzelnen Akkordverrechnungsgruppen dürfen nur so groß sein, daß die Übersichtlichkeit gewahrt bleibt.

(8) Festgesetzte Akkorde dürfen nur dann geändert werden, wenn dieses durch Änderung der Arbeitsmethoden, technische Verbesserungen, wesentliche Änderung der Stückzahl von gleichen anzufertigenden Teilen oder offenbar vorliegende grobe Fehler in der Akkordfestsetzung begründet ist.

(9) Bei Meinungsverschiedenheiten über Akkorde wird nach § 10 (7) verfahren.

(10) a) Ständiger Akkordarbeiter ist derjenige, der während des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes mehr als $\frac{2}{3}$ der Arbeitszeit im Akkord gearbeitet hat.

b) Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit den Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes abzüglich 10 %, mindestens jedoch den tariflichen Zeitlohdurchschnitt ihrer Beschäftigungsgruppe.

c) Der Akkorddurchschnittsverdienst wird jedoch einem ständigen Akkordarbeiter dann garantiert, wenn der

betreffende Arbeitnehmer wegen seiner besonderen Fachkenntnisse zu Lohnarbeiten herangezogen wird.

- d) Wird ein ständiger Akkordarbeiter ohne sein Verschulden auf die Dauer in Zeitlohn versetzt, so erhält er für die Zeit seiner Kündigungsfrist seinen Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes bezahlt.

(11) Wenn eine abwechselnde Beschäftigung im Zeit- und Akkordlohn durch die Eigenart der Beschäftigung des Arbeitnehmers oder die Betriebsverhältnisse bedingt und unter Hinzuziehung des Betriebsrates vereinbart ist, so wird für die Dauer der Zeitlohnarbeit der für diese Arbeit betriebsübliche Zeitlohn bezahlt.

(12) Jeder Akkordarbeiter erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordschein, auf dem die Arbeitsgänge, die Stückzahl, der Preis oder die Stückzeit (Vorgabezeit) sowie die Lohngruppe verzeichnet sein müssen. An Stelle des Akkordscheines kann bei Serien- oder Massenfertigung auch ein Aushang oder eine Auslage der Akkordpreise oder Stückzeiten (Vorgabezeiten) und der zugehörigen Lohngruppen an leicht zugänglicher Stelle vorgenommen werden. In diesem Falle bedarf es für die Akkordarbeiter nur noch der Angabe der jeweils anzufertigenden Stückzahlen. Auch die Einschreibung in Lohnkarten oder Lohnbücher ist zulässig.

(13) Bei Gruppenakkorden ist den Beteiligten vor Beginn der Arbeit der Akkord und der Verteilungsschlüssel bekanntzugeben. Der Verteilungsschlüssel wird in der Regel nach dem tariflichen Akkordgrundlohn der an der Gruppe Beteiligten mit Zustimmung des Betriebsrates festgelegt.

Bei Meinungsverschiedenheiten wird nach § 10 (7) verfahren.

(14) Erhält der Akkordarbeiter trotz Mahnung den Akkordschein nicht rechtzeitig oder ist eine andere zugelassene Bekanntmachung nicht erfolgt, so führt der Akkordarbeiter die Arbeit zu seinem bisherigen Akkorddurchschnittsverdienst aus.

(15) Die Fristen, innerhalb derer Akkordscheine über fertiggestellte Arbeiten vorzulegen sind, werden betrieblich geregelt.

(16) Für Akkorde, die bis zum Schluß der Abrechnungsperiode (Lohnperiode) nicht fertiggestellt sind, werden für die bislang verbrauchte Zeit 90 % des bisherigen Akkorddurchschnittsverdienstes verrechnet. Voraussetzung dafür ist, daß die in der aufgewendeten Arbeitszeit tatsächlich geleistete Arbeit zur gesamten Vorgabezeit in einem angemessenen Verhältnis steht.

(17) Ergeben sich während einer Akkordarbeit durch Umstände, die der Akkordarbeiter nicht zu vertreten hat (hartes, fehlerhaftes Material und ähnliches), Zeitversäumnisse oder treten Wartezeiten auf, so hat er seinen Meister bzw. die Akkordabteilung auf diese Zeitversäumnisse sofort aufmerksam zu machen, damit eine angemessene Regelung erfolgen kann.

Bei Meinungsverschiedenheiten wird nach § 10 (7) verfahren.

(18) Über die notwendige Zeit zum Reinigen von Maschinen und Arbeitsplätzen soll im Betriebe eine Vereinbarung erfolgen.

§ 15

Urlaubsdauer

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub.
- (2) Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr:
bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 24 Werktage,
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 12 Werktage,
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 15 Werktage.
- (3) Der Urlaub erhöht sich
nach einer 5jähr. Betriebszugehörigkeit um 1 Werktag,
nach einer 10jähr. Betriebszugehörigkeit um 2 Werktage,
nach einer 15jähr. Betriebszugehörigkeit um 3 Werktage.
- (4) Bei einer Änderung der gesetzlichen Bestimmungen über den Urlaub verpflichten sich beide Tarifvertragsparteien, in eine neue Verhandlung zur Regelung des Urlaubs alsbald einzutreten.

(5) Maßgeblich für die Gewährung des Urlaubs ist das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit bei Beginn des Urlaubsjahres (1. Januar), wobei die Zeit früherer Betriebszugehörigkeit anzurechnen ist, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als 1 Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte.

(6) Die in den Urlaub fallenden Werkzeuge, an denen im Betriebe nicht gearbeitet wird, gelten als Urlaubstage.

§ 16

Zusatzurlaub

(1) Schwerbeschädigte im Sinne der §§ 1 und 2 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 16. 6. 1953 erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 6 Werktagen.

Anerkannte Opfer des Faschismus erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen. Soweit sie gesundheitliche Schädigungen erlitten haben, erhalten sie einen zusätzlichen Urlaub von 6 Werktagen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Betriebes mehr als die Hälfte des ihnen zustehenden Urlaubs in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen müssen, erhalten einen Urlaubstag mehr.

§ 17

Urlaubstermin

(1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaub ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren und zu nehmen. Der Urlaubsanspruch erlischt nach Ablauf dieser Zeit, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht worden ist.

(3) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Eine abweichende Regelung aus zwingenden betrieblichen Gründen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

(4) Wünscht der Arbeitnehmer seinen Urlaub zu teilen und kommt es hierbei zu keiner Einigung mit der Betriebsleitung, so entscheidet diese im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

(5) Bei der Festsetzung des Urlaubstermins werden die Wünsche der Arbeitnehmer soweit als möglich berücksichtigt; die Entscheidung der Betriebsleitung erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

§ 18

Urlaub bei Einstellung und Entlassung

(1) Anspruch auf vollen Jahresurlaub gemäß §§ 15 und 16 besteht für Arbeitnehmer über 18 Jahre nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten (Wartezeit), für Arbeitnehmer unter 18 Jahren nach einer Wartezeit von 3 Monaten.

(2) Arbeitnehmer, die im Einstellungsjahr die Wartezeit nicht erfüllt haben, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs.

(3) Arbeitnehmer, die vor Ablauf der Wartezeit ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat 1/12 des vollen Jahresurlaubs.

(4) Arbeitnehmer, die nach Erfüllung der Wartezeit und nach dem 30. Juni ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

(5) Arbeitnehmer, die bis zum 30. Juni ausscheiden, haben Anspruch lediglich auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat des Kalenderjahres.

(6) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge verschuldeter fristloser Entlassung oder eigener unberechtigter Lösung endet, haben nur Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat.

(7) Bei berechtigter fristloser Kündigung durch den Arbeitnehmer bleibt der Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen

dieses Vertrages ohne die Einschränkung der Ziffer (6) bestehen.

(8) Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, der noch Urlaubsansprüche hat, so ist der Urlaub während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub abzugelten. In anderen Fällen ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig.

(9) Soweit Urlaub bereits vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers gewährt ist, findet ein nachträglicher Abzug von überzahlter Urlaubsvergütung nicht statt.

(10) Kein Arbeitnehmer kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses längeren Urlaub beanspruchen als ihm nach diesem Tarifvertrag zusteht. Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den der Arbeitnehmer bereits erhalten hat oder von einem anderen Arbeitgeber hätte erhalten müssen.

(11) Ergeben sich bei der Ermittlung der Urlaubsdauer Bruchteile eines Tages, so werden halbe Tage und mehr zu einem vollen Urlaubstag aufgerundet, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

§ 19

Urlaubsvergütung

(1) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann eine andere Regelung getroffen werden.

(2) Der Errechnung der Urlaubsvergütung für Zeitlohnarbeiter wird der bei Urlaubsbeginn gezahlte Stundenverdienst ohne Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachzuschläge zugrunde gelegt. Akkordarbeiter erhalten den durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume. Im Falle einer Tarifänderung während der Bezugszeit wird der Akkordverdienst auf den im Zeitpunkt des Urlaubsbeginns geltenden Lohn tarif umgerechnet. Bei der Errechnung des Stun-

denverdienstes bleiben Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtzuschläge außer Ansatz.

(3) Bei regelmäßiger Arbeitszeit ist für den Urlaubstag die Stundenzahl zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer während seines Urlaubs an diesem Tage hätte arbeiten müssen.

(4) Bei Kurzarbeit, die sich nicht über einen längeren Zeitraum als die letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn erstreckt, ist für den Urlaubstag die Stundenzahl zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit während seines Urlaubs an diesem Tage hätte arbeiten müssen. Dauert die Kurzarbeit länger als die letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn, so gilt Ziffer (3) entsprechend, jedoch mit der Maßgabe, daß je Urlaubstag mindestens $6\frac{2}{3}$ Stunden zu vergüten sind.

(5) Überschreitet die Gesamtstundenzahl des Arbeitnehmers die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als 36 Stunden in den letzten 13 Wochen bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor Urlaubsbeginn, dann errechnet sich die Urlaubsvergütung für den Urlaubstag nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit in den letzten 13 Wochen bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor Urlaubsbeginn.

(6) Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine anderweitige Arbeit gegen Entgelt leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Empfangene Urlaubsvergütung ist zurückzuerstatten.

§ 20

Urlaub bei Krankheit

(1) Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben.

(2) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit.

(3) Wenn die Arbeit infolge Krankheit oder Aussetzens länger als 6 Monate zusammenhängend unterbrochen wird, so verkürzt sich der Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden über 6 Monate hinausgehenden angefangenen Monat.

Wer im ganzen Kalenderjahr nicht gearbeitet hat, erhält keinen Urlaub.

(4) Ist die Krankheit die Folge eines seitens der Berufsgenossenschaft anerkannten Betriebsunfalles in dem Betriebe, in dem der Urlaub geltend gemacht wird, so ist der Urlaub in voller Höhe zu gewähren. Das gleiche gilt, wenn eine anerkannte Berufskrankheit vorliegt, die in dem Betriebe, in dem der Urlaub geltend gemacht wird, zum Ausbruch gekommen ist.

§ 21

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bei der Einstellung kann eine Probezeit bis zu 4 Wochen vereinbart werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Akkordarbeit zum Schichtende gelöst werden.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt oder ist eine Probezeit nicht ausdrücklich vereinbart worden, so kann es beiderseitig nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Kalendertagen gelöst werden.

(3) Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren auf 21 Kalendertage,

10 Jahren auf 28 Kalendertage,

25 Jahren auf 42 Kalendertage.

(4) Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

(5) Die bei demselben Arbeitgeber verbrachten Lehrjahre.

rechnen als Jahre der Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer (3).
(6) Die Zeit des Wehr- und Arbeitsdienstes, durch welche die Tätigkeit in demselben Betriebe ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen war, rechnet als Betriebszugehörigkeit. Ferner ist die frühere Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als 1 Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte oder das Arbeitsverhältnis nicht infolge fristloser Entlassung beendet worden ist.

§ 22

Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb folgender Ausschlussfristen nachweislich geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 1 Monat, gerechnet vom Lohnzahlungstage an, an welchem dem Arbeitnehmer die Abrechnung für den betreffenden Lohnabrechnungszeitraum ausgehändigt wurde;
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

(2) Ist ein Anspruch rechtzeitig gemäß Ziffer (1) erhoben worden, und wird seine Erfüllung nachweislich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 23

Günstigkeitsklausel

(1) Die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen sind Mindestbedingungen; sie treten an die Stelle der bisherigen tariflichen Regelungen.

(2) Bisher bestehende günstigere betriebliche oder im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Arbeits- und Lohnbedingungen

werden durch den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht be-
rührt.

§ 24

Schlichtung von Streitigkeiten

(1) Einzelstreitigkeiten

Streitigkeiten, die aus der Auslegung oder Durchführung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge entstehen, sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden. Gelingt hierbei keine Verständigung, so sollen die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

(2) Gesamtstreitigkeiten

Können zwischen den Tarifvertragsparteien entstandene Streitigkeiten über die Auslegung und Durchführung der zwischen ihnen abgeschlossenen Tarifverträge oder über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Tarifvertrages durch die Tarifvertragsparteien nicht beigelegt werden, so entscheidet auf Antrag einer Tarifvertragspartei eine von Fall zu Fall zu bildende Schiedsstelle der Tarifvertragsparteien.

Diese setzt sich aus je zwei Beisitzern und einem von den Tarifvertragsparteien zu wählenden unparteiischen Vorsitzenden zusammen. Falls keine Einigung über den Vorsitzenden erzielt wird, bestimmt ihn der Präsident des Landesarbeitsgerichts.

Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluß des Rechtsweges.

§ 25

Vertragsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1954 mit Ausnahme der Regelung in § 11 Ziffern (5) und (6) in Kraft.

(2) Der Tarifvertrag kann mit 3monatiger Frist zum Ende

eines Kalenderhalbes, es, erstmalig zum 31. Dezember 1956,
gekündigt werden.
Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

§ 26

Schlußbestimmungen

Mit dem Abschluß dieses Tarifvertrages treten für seinen
Geltungsbereich außer Kraft:

1. die Tarifordnung für die Eisen-, Metall- und Elektro-
industrie für das Wirtschaftsgebiet Niedersachsen vom
1. Oktober 1940;
2. das Urlaubsabkommen für die Metallindustrie in Nie-
dersachsen vom 31. 3. 1952.

Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.

gez. Merker gez. Dr. Holthausen

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Hannover
gez. Ernst Striefler