


Ungültig

Zum Teil ungültig!

<b>Industriegewerkschaft Metall</b> für die Bundesrepublik Deutschland VORSTAND Zentrale Tarifsammlung Nr. 6/1 1. Abt.: Tarif- und Lohnwesen <b>FRANKFURT AM MAIN</b> Untermainkai 70-78	<b>Niedersachsen</b>  <b>Industrie: Arbeiter/1</b>
--	--



Abschlußdatum 22. Dezember 1964

## Manteltarifvertrag

für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie

Zwischen dem  
**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover,**  
einerseits,

und der  
**Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,**  
**Bezirksleitung Hannover,**  
andererseits,

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

### § 1

#### Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: 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) fachlich: für alle Erzeugungs-, Verarbeitungs-, Neben- und Hilfsbetriebe der  
Eisen-, Metall- und Edelmetallindustrie, einschließlich der  
Elektro- und Rundfunkindustrie, Fahrzeugindustrie\*), Schiffswert-  
werken, Kesselreinigungsbetriebe, feinmechanischen und optischen  
Industrie sowie der Werkstoffverfeinerung und Oberflächenver-  
edelungs-Industrie;
- c) persönlich: für alle gewerblichen Arbeitnehmer.

### § 2

#### Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf ohne Pausen 41 ¼ Stunden, ab  
1. Juli 1966 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

\*) Vergleiche die dazu abgeschlossenen Zusatzverträge.

Bitte letzte Seite beachten!

- (2) Bei Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann die regelmäßige Arbeitszeit auf  $49\frac{1}{4}$  Stunden, ab 1. Juli 1966 auf 48 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, Boten, 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  $65\frac{1}{4}$  Stunden, ab 1. Juli 1966 auf 64 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) Für hauptamtliche Feuerwehrleute kann die Arbeitszeit bis auf  $77\frac{1}{4}$  Stunden, ab 1. Juli 1966 bis auf 76 Stunden in der Woche ausgedehnt werden.
- (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 Arbeitszeitordnung 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 Uhr arbeitsfrei sein. An den Tagen vor Weihnachten und Neujahr soll in Einschichtbetrieben die Arbeitszeit spätestens um 13 Uhr enden. In Mehrschichtbetrieben wird der Arbeitsschluß betrieblich geregelt.
- (9) Für Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten außerdem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960.
- (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 und Schiffswerften 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 Schlichtungsstelle Hannover ist auch für die Ilse der Hütte, Peine, für die Hüttenwerke Salzgitter AG, Salzgitter-Drütte, für die Verkehrsbetriebe Salzgitter GmbH, Salzgitter-Hallendorf, zuständig.  
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-, Sonntags- 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 Betrieb oder einer Betriebsabteilung regelmäßig weniger als 41 ¼ Stunden, ab 1. Juli 1966 weniger als 40 Stunden je Woche gearbeitet wird, so kann eine Verlängerung dieser Arbeitszeit bis zu 41 ¼ Stunden, ab 1. Juli 1966 bis zu 40 Stunden mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen.  
Soll für einzelne Arbeitnehmer die Arbeitszeit auf 41 ¼ Stunden, ab 1. Juli 1966 auf 40 Stunden verlängert werden, so ist der Betriebsrat vorher – in unvorhergesehenen Fällen 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) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr geleistete Arbeit.
- (4) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 6 bis 6 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) Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt werden.  
Über unvorhergesehene Mehrarbeit einzelner Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nachträglich zu unterrichten.
- (7) Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen dieses Tarifvertrages sowie Vor- und Nachtarbeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitszeit können nicht ohne wichtigen Grund verweigert werden.

#### § 5

##### **Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- 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 bis 6 Uhr) .....	10%,
e) für Mehrarbeit zwischen 22 und 6 Uhr .....	50%,
f) für Sonntagsarbeit von 6 bis 6 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 Arbeiter am 24. Dezember und 31. Dezember ab 16 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 Bettag und 1. und 2. Weihnachtsfeiertag) ..... 125%.
- (2) Zuschlagsfrei ist die regelmäßige Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit der Pförtner, Wächter und Feuerwehrleute. Sofern die Genannten jedoch an gesetzlich zu bezahlenden Wochenfeiertagen arbeiten, erhalten sie einen Zuschlag von 100 Prozent; es sei denn, daß dieser Zuschlag im Wochen- oder Monatslohn nachweislich Berücksichtigung findet.
- (3) Der Berechnung der Zuschläge ist zugrunde zu legen:
- a) für Zeitlohnarbeiter der Stundenverdienst,
  - b) für Akkordarbeiter der Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes.
- (4) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge in den Ziffern (1) und (2) 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 Betrieb 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 jeder Arbeitnehmer verpflichtet, vorübergehend eine andere ihm zumutbare Arbeit zu leisten. Zeitlohnarbeitern wird für die erste Woche nach dem Eintreten der Störung ihr Zeitlohn weitergewährt. 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 abzüglich 10 Prozent oder den Zeitlohndurchschnitt ihrer Lohngruppe, wenn dieser Zeitlohndurchschnittsverdienst höher ist als der Akkorddurchschnittsverdienst abzüglich 10 Prozent. 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 Verdienstkürzung während der Kündigungsfrist nicht eintreten.
- (2) Ist bei Arbeitsunterbrechung in den Fällen nach Ziff. (1) eine anderweitige Beschäftigung nicht möglich, so ist der dadurch entstehende Verdienstaussfall durch Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung abzuwenden.
- (3) Die infolge des Arbeitsausfalls nachzuholenden Stunden sind keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit, soweit die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreitet.

- (4) Der Zeitpunkt für das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit wird mit dem Betriebsrat vereinbart.
- (5) Ist anderweitige Beschäftigung oder Nacharbeit aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so entfällt die Verpflichtung zur Nacharbeit und der Anspruch auf Bezahlung, jedoch wird die ausgefallene Arbeitszeit bis zu 4 Stunden vergütet.
- (6) Im Falle einer Lohnzahlung nach Ziff. (5) erhalten :
  - a) Zeitlohnarbeiter den Stundenverdienst,
  - b) Akkordarbeiten den Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes.

§ 8

**Arbeitsversäumnis und Lohnfortzahlung im Todesfall**

**I. Arbeitsversäumnis**

- (1) Der Verdienstausfall für die tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis wird gezahlt bei :
  - a) Vorladungen von Behörden, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Antragsteller, Zeuge, Beschuldigter im Strafprozeß, Partei im Parteienprozeß;
  - b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht;
  - c) nachgewiesener Mitwirkung zur Löschung von Bränden und Verhütung von Hochwasserschäden ;
  - d) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden ernsthaften Erkrankung, die ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Arbeitsstunden.
- (2) Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und 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 als Haushaltungsvorstand  
mit eigener Wohnungseinrichtung ..... 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) bei Zeitlohnarbeitern der Stundenverdienst,  
bei Akkordarbeitern der Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes.
- (4) Der Arbeitnehmer hat in den Fällen der Ziffern (1) und (2) um Arbeitsbefreiung nachzusuchen.

**II. Lohnfortzahlung im Todesfall**

- (1) Stirbt ein gewerblicher Arbeitnehmer nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit, so erhalten der unterhaltsberechtignte Ehegatte oder die Kinder, soweit sie vom Verstorbenen überwiegend unterhalten wurden, für sechs Wochen den bisherigen Verdienst für die regelmäßige Arbeitszeit.
- (2) Bei Zeitlohnarbeitern ist hierbei der Stundenverdienst zugrunde zu legen, bei Akkordarbeitern der Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes, ausschließlich der Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

- (3) Einmalige und laufende Leistungen, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlaß des Todes gewährt, werden auf diese Zahlungen angerechnet. Das gleiche gilt für entsprechende Leistungen Dritter, die auf Beiträgen oder Zuwendungen des Arbeitgebers beruhen. Hierunter fallen auch Leistungen betrieblicher Wohlfahrts-einrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und von dem gewerblichen Arbeitnehmern gezahlt, so werden nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.
- (4) Kommen nach Ziffer (1) mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

## § 9

### 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 Betriebsvereinbarungen 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 Arbeitsplatzbewertung 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 in der Lohnkommission nicht zustande, so ist nach § 23 Ziffer (1) zu verfahren. Bis zur endgültigen Regelung gilt die vorläufige Anordnung des Arbeitgebers.
- (8) Bei Meinungsverschiedenheiten über Einstufungsfragen im Einzelfalle wird nach Ziffer (7) verfahren.
- (9) Lohnabrechnungszeiträume, Lohnzahlungstage und Abschlagszahlungen werden betrieblich vereinbart.

Die einmalige Lohnzahlung im Monat bedarf einer ausdrücklichen Betriebsvereinbarung. Kommt darüber keine Einigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zustande, so können die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden. Gelingt auch dabei keine Verständigung, so sollen die Tarifvertragsparteien durch Verhandlungen eine Regelung finden. Führt auch das nicht zum Ziel, so kann eine Schiedsstelle nach § 23 Ziffer (2) gebildet werden. Auf das Verfahren vor der Schiedsstelle findet § 23 Ziffer (2) Anwendung.

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

## § 10

### Einstufung

- (1) Für alle Arbeitnehmer gilt ohne Unterschied des Geschlechts der Grundsatz: „Gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung.“
- (2) Für die Altersstufen der Arbeitnehmer unter 21 Jahren gelten folgende Prozentsätze:

über 19 Jahre	90 Prozent	} des Lohnes des Arbeitnehmers über 21 Jahre.
über 17 Jahre	80 Prozent	
über 16 Jahre	70 Prozent	
unter 16 Jahren	60 Prozent	

Bei entsprechender Leistung können Zeitlöhner unter 21 Jahren auch nach einer höheren Altersgruppe bezahlt werden.
- (3)
  - a) Jeder Zeitlohnarbeiter wird auf Grund seiner Tätigkeit in eine der elf 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 Änderungskündigung erfolgen; die Kündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.

- (4) a) Jeder Akkordarbeiter wird auf Grund seiner Arbeit in eine der elf Lohngruppen eingestuft (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 zwei aufeinanderfolgenden 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 zwei nebeneinander liegende Lohngruppen als Stammlohngruppen festgelegt werden, wenn nachgewiesenermaßen Arbeiten der beiden Lohngruppen betriebsnotwendig und unvermeidbar wechselnd anfallen. Dabei darf es sich nur um zwei hinsichtlich der fachlichen Anforderungen aufeinanderfolgende Lohngruppen mit gleicher körperlicher Belastung handeln. Das schließt bei Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung die Berücksichtigung des graduellen Anstieges der verschiedenen Anforderungen und eine entsprechende Eingruppierung in zwei nebeneinander liegenden Lohngruppen nicht aus. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, stellt die Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Lohnkommission nach § 9 (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 Änderungskündigung erfolgen; die Kündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.
- (5) Für die Einstufung in die elf Lohngruppen werden im Betrieb Richtbeispiele gebildet. Diese Richtbeispiele werden unter Anerkennung der Lohngruppenmerkmale des Lohntarifvertrages zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat festgelegt.

#### § 11.

#### 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 Lohntarifvertrages 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 Lohngruppen des Lohntarifvertrages normalerweise auftretenden körperlichen Belastungen oder Umgebungseinflüssen 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 Betrieb zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Sie müssen



zu (1) a) mindestens 4 Prozent  
zu (1) b) mindestens 8 Prozent  
des Grundlohnes zuzüglich zehnprozentiger tariflicher Leistungszulage derjenigen Gruppen betragen, in welche die betreffende Arbeit normalerweise einzugruppiert ist.

- (5) Bei Akkorden ist der Zuschlag von 4 Prozent bzw. 8 Prozent nach dem Akkordrichtsatz der betreffenden Gruppe, in welche die betreffende Arbeit normalerweise einzugruppiert 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.

## § 12

### 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 im 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.

## § 13

### 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 gemäß Ziffer (3) sich ein Verdienst errechnet, der 9 Prozent über dem tariflichen Grundlohn 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 Lohngruppe und Altersstufe und nach einer Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen der Tarifgrundlohn seiner Lohngruppe und Altersstufe zuzüglich der Leistungszulage von 5 Prozent garantiert. Der Akkordarbeiter hat in diesem Falle den Mindestverdienst unverzüglich anzumelden.

- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) Bei Meinungsverschiedenheiten über Akkorde wird nach § 9 (7) verfahren.
- (9) a) Ständige Akkordarbeiter sind Arbeitnehmer, die entweder als Akkordarbeiter eingestellt sind oder in zwei aufeinanderfolgenden Monaten mehr als zwei Drittel der Arbeitszeit im Akkord gearbeitet haben.
- b) Ständige Akkordarbeiter, die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten für diese Zeit den Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes abzüglich 10 Prozent, mindestens jedoch den tariflichen Zeitlohndurchschnitt 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 Zeitlohnarbeit versetzt, so erhält er für die Zeit seiner Kündigungsfrist seinen Akkorddurchschnittsverdienst des letzten abgeschlossenen Lohnabrechnungszeitraumes gezahlt.
- (10) Wenn eine abwechselnde Beschäftigung mit Zeitlohnarbeit und in Akkordarbeit 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 gezahlt.
- (11) 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 dazugehörigen 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.
- (12) 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 § 9 (7) verfahren.
- (13) 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.

- (14) Die Fristen, innerhalb derer Akkordscheine über fertiggestellte Arbeiten vorzulegen sind, werden betrieblich geregelt.
- (15) Für Akkorde, die bis zum Schluß der Abrechnungsperiode (Lohnperiode) nicht fertiggestellt sind, werden für die bislang verbrauchte Zeit 90 Prozent des bisherigen Akkorddurchschnittsverdienstes verrechnet. Voraussetzung dafür ist, daß die in der aufgewendeten Arbeitszeit tatsächlich geleistete Arbeit zur gesamten Vorgabezeit in einem angemessenen Verhältnis steht.
- (16) 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 § 9 (7) verfahren.
- (17) Über die notwendige Zeit zum Reinigen von Maschinen und Arbeitsplätzen soll im Betrieb eine Vereinbarung erfolgen.

#### § 14

##### Urlaubsdauer

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub.
- (2) Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr
 

bis zum vollendeten 18. Lebensjahr .....	24 Werktage
nach dem vollendeten 18.	
bis zum vollendeten 25. Lebensjahr .....	17 Werktage
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr .....	19 Werktage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr .....	22 Werktage

**ab Urlaubsjahr 1967**

bis zum vollendeten 18. Lebensjahr .....	24 Werktage
nach dem vollendeten 18.	
bis zum vollendeten 25. Lebensjahr .....	18 Werktage
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr .....	21 Werktage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr .....	24 Werktage
- (3) Wer auf Grund betrieblicher Regelungen bereits einen Urlaubsanspruch erworben hat oder erwirbt, der demjenigen entspricht, der ihm nach den Bestimmungen dieses Tarifvertrages zusteht; kann weitergehende Ansprüche nicht geltend machen.
- (4) Maßgeblich für die Gewährung des Urlaubs ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres (1. Januar).
- (5) Die in den Urlaub fallenden Werktage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, gelten als Urlaubstage.

#### § 15

##### Zusatzurlaub

- (1) Der Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte regelt sich nach dem Schwerbeschädigtengesetz in der jeweiligen Fassung. 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.

**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. Jedoch soll sich der Arbeitnehmer bei Urlaubsteilung in der Urlaubsdauer nicht besserstellen, als wenn er seinen Urlaub zusammenhängend genommen hätte.
- (5) Bei der Festsetzung des Urlaubstermines werden die Wünsche der Arbeitnehmer soweit als möglich berücksichtigt; die Entscheidung der Betriebsleitung erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat.

**Urlaub bei Einstellung und Entlassung**

- (1) Anspruch auf vollen Jahresurlaub gemäß §§ 14 und 15 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 ein Zwölftel des vollen Jahresurlaubs.
- (3) Arbeitnehmer, die vor Ablauf der Wartezeit ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel 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 ein Zwölftel 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 ein Zwölftel 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 Ermittlung der Urlaubsdauer Bruchteile eines Tages, so werden halbe Tage und mehr zu einem vollen Urlaubstag aufgerundet, geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.

## § 18

### Urlaubsvergütung

- (1) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann eine andere Regelung getroffen werden.
- (2) Bei regelmäßiger Arbeitszeit ist für den Urlaubstag die Stundenzahl zugrunde zu legen, die der Arbeitnehmer während seines Urlaubs an diesem Tage hätte arbeiten müssen.
- (3) Überschreitet die Gesamtstundenzahl des Arbeitnehmers die regelmäßige Arbeitszeit in den letzten 13 Wochen bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor Urlaubsbeginn, dann errechnet sich die Stundenzahl pro Urlaubstag nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit in den letzten 13 Wochen bzw. den entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen vor Urlaubsbeginn.
- (4) Der Errechnung der Urlaubsvergütung wird der durchschnittliche Stundenverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume vor Urlaubsbeginn einschließlich der Überstunden-, Sonn- und Feiertags- sowie der Nachtzuschläge zugrunde gelegt. Im Falle einer Tarifänderung während der Bezugszeit wird der Stundenverdienst auf den im Zeitpunkt des Urlaubsbeginns geltenden Lohntarifvertrag umgerechnet.  
Die nach den vorstehenden Bestimmungen errechnete Urlaubsvergütung wird um 30 Prozent erhöht. Diese erhöhte Vergütung wird nur für den Erholungsurlaub (§§ 14 und 15), nicht jedoch für bezahlte Freistellung aus anderen Gründen gewährt.
- (5) Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung der Urlaubsvergütung außer Betracht.
- (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.

## § 19

### 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  $\frac{1}{12}$  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 Betrieb, 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 Betrieb, in dem der Urlaub geltend gemacht wird, zum Ausbruch gekommen ist.

## § 20

### 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,  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren auf 28 Kalendertage,  
nach einer Betriebszugehörigkeit von 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 Betrieb ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbrochen war, rechnet als Betriebszugehörigkeit. Ferner ist die frühere Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte oder das Arbeitsverhältnis nicht infolge fristloser Entlassung beendet worden ist.

## § 21

### 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.

## § 22

### 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 berührt.

### Beilegung von Streitigkeiten

(1) **Einzelstreitigkeiten**

Streitigkeiten, die bei der Anwendung 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.

### Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1965 in Kraft.  
Die Bestimmungen über die Urlaubsdauer in § 14 Ziffer (2) erster Absatz gelten bereits für das Urlaubsjahr 1964.
- (2) Der Tarifvertrag kann unter Überreichung der Forderungen mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres, erstmalig zum 31. Dezember 1968, gekündigt werden.
- (3) Die Bestimmungen über die Urlaubsdauer in § 14 Ziffer (2) können jedoch erstmalig zum 30. Juni 1969 gekündigt werden. Die Bestimmungen in § 18 Ziffer (4) über die Urlaubsvergütung können erstmalig zum 30. Juni 1969 mit der Maßgabe gekündigt werden, daß eine Neuregelung nach diesem Zeitpunkt erst gemeinsam mit einem neuen Lohnabkommen vereinbart werden kann.
- (4) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

### Schlußbestimmungen

Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie vom 5. März 1962 in der Fassung vom 29. November 1963 außer Kraft.

Hannover, den 22. Dezember 1964

**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V.**

Dr. Max Müller

Dr. Suhle

**Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,  
Bezirksleitung Hannover**

R. Grebenstein

## PROTOKOLLNOTIZEN

1. In den Verhandlungen ist die Frage einer tariflichen Regelung der Kleinstzeitverfahren erörtert worden. Dabei sind die Schwierigkeiten zutage getreten, die beim gegenwärtigen Stand der Erkenntnisse einer solchen Regelung entgegenstehen. Die Tarifvertragsparteien werden die Besprechungen über diese Frage fortsetzen und dabei gemeinsam Richtlinien erarbeiten. Sie behalten sich vor, daraus tarifliche Folgerungen zu ziehen.
2. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß für die Urlaubsansprüche aus dem Jahre 1964, die erst im Jahre 1965 abgewickelt werden, die Bestimmungen über eine zusätzliche Urlaubsvergütung nicht zur Anwendung kommen.

Hannover, den 22. Dezember 1964

**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V.**

Dr. Max Müller

Dr. Suhle

**Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,  
Bezirksleitung Hannover**

R. Grebenstein

Durch diesen Vertrag wird ungültig:

Niedersachsen

Industrie: Arbeiter/1

Der Manteltarifvertrag

vom 5. März 1962/29. November 1963