



Industriegewerkschaft Metall
Vorstand
Frankfurt am Main

005 11 100 027 00

Niedersachsen

Industrie: Arbeiter,
Angestellte und
Auszubildende

Metallindustrie

Abschluß: 17.10.1994
gültig ab: 01.12.1994
kündbar zum: 31.12.1998

LOHN- UND GEHALTS-
RAHMEN-TARIFVERTRAG

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Grundsatz	4
§ 3 Eingruppierung	5
§ 4 Lohngruppen	6
§ 5 Allgemeine Entlohnungsbestimmungen	7
§ 6 Zeitlohnarbeit	8
§ 7 Leistungszulage	8
§ 8 Leistungslohn	9
§ 9 Belastungszulagen	13
§ 10 Einzelstreitigkeiten	15
§ 11 Allgemeines	15
§ 12 Gehaltsregelung einschließlich Leistungszulage	16
§ 13 Gehaltsgruppeneinteilung	17
§ 14 Vergütungen für Auszubildende	21
§ 15 Zulagen	22
§ 16 Tarifliche Schlichtungsstelle	22
§ 17 Inkrafttreten und Kündigung	22

Zwischen dem
Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.

und der

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung Hannover

wurde folgender Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie (ausschließlich nordwestliches Niedersachsen und Osnabrück) abgeschlossen:

Abschnitt I: Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Mitglieder der tarifvertragschließenden Parteien

(1) räumlich:

für folgende Bezirke des Landes Niedersachsen:

- Regierungsbezirk Braunschweig,
- Regierungsbezirk Hannover,
- Regierungsbezirk Lüneburg - mit Ausnahme der Landkreise Cuxhaven, Harburg, Osterholz, Stade und des ehemaligen Landkreises Bremervörde -;

(2) fachlich:

für alle Erzeugungs- und Verarbeitungsbetriebe*)

- der Metallindustrie - einschließlich der Eisen-, Nichteisenmetall- und Edelmetallindustrie -
- der Elektro- und Elektronikindustrie
- einschließlich der kunststoffverarbeitenden Betriebe

sowie deren Hilfs- und Nebenbetriebe, auch wenn sie rechtlich selbständig sind;

***) Anmerkung zu § 1 Ziffer (2):**

Vom Geltungsbereich werden auch folgende Betriebe erfaßt: Recycling-Betriebe; Betriebe der Umwelttechnik; Betriebe, die Software herstellen; Betriebe, die Halbleiter oder integrierte Schaltkreise herstellen; Betriebe, die Ingenieurleistungen erbringen; Betriebe der Nachrichtentechnik und der Informationsübermittlung; Betriebe im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß die Betriebe der Preussag Stahl AG und der Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH nicht vom Geltungsbereich erfaßt werden.

(3) persönlich:

Für alle Beschäftigten, d. h. gewerbliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Angestellte und Auszubildende, die aufgrund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden.

Ausgenommen sind:

- a) die in § 5 Absatz 2 und 3 BetrVG genannten Personen;
 - b) Beschäftigte, die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertarifliche Beschäftigte gelten und deren Jahreseinkommen geteilt durch zwölf das höchste tarifliche Monatsgrundentgelt um mehr als 15 % übersteigt. Dabei ist vom Jahreseinkommen der außertariflichen Beschäftigten ein Betrag für die Zahlungen abzuziehen, die den tariflichen Beschäftigten aufgrund tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen allgemein zustehen;
 - c) Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen, Praktikanten und Praktikantinnen.
- (4) Die §§ 2 - 10 gelten für die gewerblichen Arbeitnehmer. Die §§ 11 - 13 gelten für die Angestellten im Sinne des § 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes. Die §§ 14 und 15 gelten für die Auszubildenden.

Abschnitt II: Löhne

§ 2

Grundsatz

Die Entlohnung ergibt sich unter Berücksichtigung der Lohngruppen aus der Monatslohntabelle.

§ 3*)

Eingruppierung

- (1) Jeder Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in eine der zehn Lohngruppen gemäß § 4 eingruppiert.
- (2) Für die Eingruppierung in einer der Lohngruppen werden im Betrieb Richtbeispiele für die Tätigkeit am Arbeitsplatz/im Arbeitsbereich gebildet. Diese Richtbeispiele werden nach der summarischen Beschreibung der Lohngruppenmerkmale gemäß § 4 zwischen dem Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart.
- (3) Bei der Anwendung der Richtbeispiele wird die Tätigkeit am Arbeitsplatz/im Arbeitsbereich berücksichtigt.
- (4) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Bezahlung nach seiner Lohngruppe, auch wenn er in geringem Umfang und vorübergehend Arbeiten in einer niedrigeren Lohngruppe verrichtet.

Werden einem Arbeitnehmer Arbeiten einer höheren Lohngruppe übertragen als seiner Lohngruppe entspricht, so hat er für diese Arbeiten einen Anspruch auf die Vergütung nach der höheren Lohngruppe.

Zeitlöhner, denen in geringem Umfang und vorübergehend während einer Schicht Arbeiten einer höheren Lohngruppe übertragen werden, werden nach ihrer bisherigen Lohngruppe entlohnt.

- (5) Wenn innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Monaten oder entsprechender Lohnabrechnungszeiträume ein Arbeitnehmer überwiegend Arbeiten höherer Gruppen verrichtet als es seiner Lohngruppe entspricht, dann ist er entsprechend der höherwertigen Tätigkeit in eine höhere Lohngruppe einzugruppiert.
- (6) Bei Änderung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers auf Dauer kann eine Eingruppierung in eine niedrigere Lohngruppe nur durch Änderungskündigung (§ 2 KSchG) erfolgen.

Zusätzliche tarifliche und gesetzliche Bestimmungen sind zu berücksichtigen. §§ 99 ff. BetrVG werden durch diese Bestimmungen nicht berührt.

- *) Derzeit im Unternehmen vereinbarte Systeme der Arbeitsbewertung oder Arbeitsplatzbewertung nach analytischer Methode können weiter angewendet werden.

§ 4

Lohngruppen

Lohngruppe 1

Arbeiten, die nach kurzfristiger Einarbeitungszeit und Unterweisung ausgeführt werden

85 % des Ecklohnes

Lohngruppe 2

Arbeiten, die nach nicht nur kurzfristiger Einarbeitungszeit und eingehender Unterweisung ausgeführt werden und über die Anforderungen der vorhergehenden Lohngruppe hinausgehen

85 % des Ecklohnes

Lohngruppe 3

Arbeiten, die Arbeitskenntnis und Fertigkeiten mit einer gewissen Erfahrung voraussetzen und eine Anlernung erfordern.

86,33 % des Ecklohnes

Lohngruppe 4

Arbeiten, die Sach- und Arbeitskenntnis und Fertigkeiten mit zusätzlicher Erfahrung voraussetzen, die über die Anforderungen der vorhergehenden Lohngruppe hinausgehen

88,6 % des Ecklohnes

Lohngruppe 5

Arbeiten, die umfassende Sach- und Arbeitskenntnis und Fertigkeiten voraussetzen, wie sie durch eine Sonderausbildung und entsprechende Erfahrung erreicht werden

90,5 % des Ecklohnes

Lohngruppe 6

Arbeiten, die ein Spezialkönnen voraussetzen, das entweder durch eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung oder eine Ausbildung wie in der vorhergehenden Lohngruppe mit zusätzlicher längerer Erfahrung erreicht wird

94,5 % des Ecklohnes

Lohngruppe 7

Facharbeiten, die ein Können voraussetzen, das durch eine fachentsprechende, ordnungsgemäß abgeschlossene Ausbildung erreicht wird, oder Arbeiten, deren Ausführung gleichwertige Spezialfähigkeiten und Spezialkenntnisse erfordern, auch wenn sie nicht durch eine fachentsprechende, ordnungsgemäß abgeschlossene Ausbildung erworben sind

100 % (Ecklohn)

Lohngruppe 8

Schwierige Facharbeiten, die besondere Fertigkeiten und langjährige Erfahrungen voraussetzen

110 % des Ecklohnes

Lohngruppe 9

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 10

Hochwertigste Facharbeiten, die überragendes Können, völlige Selbständigkeit, Dispositionsvermögen, umfassendes Verantwortungsbewußtsein und entsprechende theoretische Kenntnisse voraussetzen

133 % des Ecklohnes

§ 5

Allgemeine Entlohnungsbestimmungen

- (1) Die Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Dabei muß der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich geregelt werden. In der Betriebsvereinbarung können nur folgende Entlohnungsgrundsätze vereinbart werden:

- a) Zeitlohn
- b) Leistungslohn (Akkordlohn, Prämienlohn)

Andere Entlohnungsgrundsätze können nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

Bei Band- und Taktarbeit ist Leistungslohn zu vereinbaren.

Bei Arbeiten mit Maschinen mit einem großen Anteil von Prozeßzeiten und bei Arbeiten in Produktionsbereichen, deren Abläufe rechnergesteuert sind, kann Leistungslohn vereinbart werden.

- (2) Band- oder Taktarbeit ist eine zwangsläufig gesteuerte Folge von Arbeitsgängen, die ein Arbeitsgegenstand durchläuft und die von einem oder mehreren Arbeitnehmern ausgeführt wird.
- (3) Band- oder Taktarbeit ist unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit so einzurichten, daß Bewegungsarmut und Abwechslungsmangel für den Menschen durch Aufgabenbereicherung und/oder Aufgabenerweiterung weitestgehend abgemildert wird. Dabei ist anzustreben, die Taktzeit nicht unter 1,5 Minuten absinken zu lassen. Dies gilt insbesondere für Planungen neuer zwangsgesteuerter Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze.
- (4) Soweit Arbeitnehmer aufgrund der Eigenart ihrer Beschäftigung nur im Zeitlohn arbeiten können und ihre Beschäftigung durch unmittelbare Abhängigkeit von Leistungslohnarbeit bestimmt ist, erhalten sie bei etwaig erhöhter Leistung eine entsprechende Leistungszulage. Weder die Zahl dieser Arbeitnehmer, noch ihre Leistungszulage gehen in die Berechnung der Leistungszulage gemäß § 7 ein.

Der betroffene Personenkreis und die Höhe der Zulage sind im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

- (5) Im Rahmen von Betriebsdatenerfassungssystemen bedarf die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, der Zustimmung des Betriebsrates.
- (6) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, nach den jeweils vereinbarten Entlohnungsgrundsätzen und Entlohnungsmethoden zu arbeiten.

§ 6

Zeitlohnarbeit

- (1) Im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn wird für eine in einer Zeiteinheit geleistete Arbeit eine feste Vergütung gezahlt.
- (2) Im Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn dürfen außer den betrieblichen Arbeitsvorschriften und Planungsgrößen keine Leistungsbestimmungsgrößen vorgegeben werden.

Planungsgrößen sind alle Größen, die nicht zur Leistungskontrolle und Personalbeurteilung des Arbeitnehmers verwendet werden.

§ 7

Leistungszulage

- (1) 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.
- (2) Die Tariflöhne sind Mindestlöhne. Den Zeitlohnarbeitern wird eine Leistungszulage gewährt, die im Gruppendurchschnitt des Betriebes mindestens 13 % des Grundlohnes beträgt. Sie wird im Einverständnis mit dem Betriebsrat festgelegt.
- (3) Aus Anlaß des Inkrafttretens eines neuen Lohntarifvertrages darf die Leistungszulage im Sinne der Ziffer (2) die dem einzelnen Zeitlohnarbeiter bisher gewährt wurde, in ihrem prozentualen Verhältnis zum Grundlohn nicht gemindert werden.

§ 8

Leistungslohn

I. Akkordarbeit

(1) Bezugsleistung (tarifliche Normalleistung) ist die im Zeitfaktor (in der Vorgabe- oder Sollzeit) zugrunde gelegte Mengenleistung des Arbeitnehmers. Sie ist so festzusetzen, daß der Akkordarbeiter bei menschengerechter Gestaltung der Sollarbeitsbedingungen nach Einarbeitung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter und tägliches Schwanken der Arbeitsleistungsfähigkeit wie des Arbeitsergebnisses ohne gesteigerte Anstrengung den Akkordrichtsatz seiner Lohn- oder Arbeitswertgruppe erreichen kann. Schwankungen der Arbeitsleistungsfähigkeit und des Arbeitsergebnisses in längeren Zeiträumen sind entsprechend zu berücksichtigen.*)

*) Die Bezugsleistung entspricht in der Leistungshöhe der bisherigen tariflichen Normalleistung.

(2) Der Geldfaktor für eine Minute im Leistungslohn (Zeitakkord) beträgt 1/60 des Akkordrichtsatzes. Dieser entspricht dem tariflichen Stundenlohn und errechnet sich wie folgt:

$$\frac{\text{Monatsgrundlohn}}{4,35 \times \text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 (1) GMTV}}$$

(3) Im Zeitfaktor (Vorgabezeit) müssen die erforderlichen

- sachlichen Verteilzeiten und
- Erholzeiten

sowie Bedürfniszeiten gemäß § 8 III. Ziffer (4) c) enthalten sein.

II. Prämienlohnarbeit

(1) Prämienlohnarbeit kann nur eingeführt werden, wenn zur Ausführung der Arbeit zähl- und/oder meßbare Einflußgrößen vorhanden sind wie Zeit, Menge und Qualität, deren Ausprägungen Prämienausgangsbasis, Prämienverlauf und Prämienendpunkt bestimmen.

(2) Bei der Vereinbarung des Entlohnungsgrundsatzes Prämienlohnarbeit sind mindestens folgende Grundsätze zu berücksichtigen:

- a) Für die Ermittlung der Prämienausgangsbasis, des Prämienverlaufs und des Prämienendpunkts dürfen höchstens drei Einflußgrößen gleichzeitig verwendet werden.

- b) Die Prämienausgangsleistung wird mit dem Prämienausgangslohn abgegolten. Der Prämienausgangslohn des Prämienlohnarbeiters ist sein tariflicher Stundenlohn gemäß § 8 I (2) Satz 2.

Prämienverlauf und Prämienendpunkt sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Sie unterliegen den Tarifänderungen.

- c) In der Prämienvereinbarung sind die Sachleistungskennzahlen festzulegen. Dabei sind folgende Voraussetzungen und Bedingungen zu gewährleisten:

- die Sachleistungskennzahlen sind unter Beachtung der entsprechenden Sicherheitsvorschriften zu vereinbaren,
- die obere Sachleistungskennzahl ist so festzulegen, daß der Prämienendpunkt erreichbar ist.

- (3) Bei Einführung von Prämienlohn sind Regelungen für die bisher nach anderen Entlohnungsgrundsätzen bzw. -methoden im Betrieb arbeitenden Mitarbeiter zu vereinbaren.

III. Gemeinsame Bestimmungen über Leistungslohn* (Akkord und Prämie)

- (1) Gruppenarbeit ist mit dem Betriebsrat schriftlich und einvernehmlich zu regeln.

- (2) Bei Band- oder Taktarbeit ist mit dem Betriebsrat schriftlich folgendes zu vereinbaren:

- a) die Anzahl der zur Besetzung des Bandes benötigten Arbeitnehmer,
- b) die Leistungsabstimmung je Arbeitsstation,
- c) die Anzahl der Springer.
- d) Ist eine Sollzeitabstimmung zwischen den einzelnen Arbeitsstationen nicht möglich, so errechnet sich der Zeitgrad der Bandbesetzung aus dem höchsten Zeitfaktor der Arbeitsstation des Bandes und der Anzahl der Stationen.

- (3) Leistungslohnarbeiter, die vorübergehend an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, für die der Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn gilt, erhalten für diese Zeit den Leistungslohn-Durchschnittsverdienst des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes.

Wird ein Arbeitnehmer, für den der Entlohnungsgrundsatz Leistungslohn gilt, auf Dauer auf einen Arbeitsplatz versetzt, für den der Entlohnungsgrundsatz Zeitlohn gilt, so erhält er für die Dauer seiner Kündigungsfrist den Leistungslohn-Durchschnittsverdienst seines letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes.

(4) Arbeitnehmer im Leistungslohn erhalten vor Beginn der Arbeit eine Arbeitsanweisung sowie einen Akkord- bzw. Prämienchein, auf dem folgendes verzeichnet sein muß:

- a) Lohngruppe,
- b) Zahl der Einheiten (Losgröße),
- c) Zeitfaktor, in dem enthalten ist eine persönliche Bedürfniszeit von 5 % auf tg und gegebenenfalls eine Erholzeit.

Bei regelmäßig wiederkehrenden Arbeiten muß der Leistungslöhner in die anzugebenden Daten Einsicht nehmen können.

(5) Erhält der Leistungslöhner den Akkord- bzw. Prämienchein auch nach Anforderung nicht rechtzeitig oder ist eine andere zugelassene Bekanntmachung nicht erfolgt, so führt der Leistungslöhner diese Arbeit zu seinem bisherigen Leistungslohn-Durchschnittsverdienst aus.

(6) Die Fristen, innerhalb derer Akkord- bzw. Prämiencheine über fertiggestellte Arbeiten vorzulegen sind, sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

(7) Für Leistungslohnarbeiten, die bis zum Schluß des Lohnabrechnungszeitraumes nicht fertiggestellt sind, ist für die bis dahin gearbeiteten Stunden ein Abschlag in Höhe des Durchschnittsstundenverdienstes des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes zu bezahlen. Voraussetzung dafür ist, daß die in der aufgewendeten Arbeitszeit tatsächlich geleistete Arbeit zur gesamten vorgegebenen Zeit in einem angemessenen Verhältnis steht.

(8) Ergeben sich während einer Arbeit im Leistungslohn durch Umstände, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat und die nicht im Zeitfaktor berücksichtigt sind, Zeitversäumnisse oder treten Wartezeiten auf, so hat er die vom Betrieb benannte Stelle unverzüglich aufmerksam zu machen.

Diese hat den Zeitpunkt der Meldung schriftlich festzuhalten. Es erfolgt eine Regelung ohne Verdienstminderung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, während einer solchen Wartezeit andere zumutbare Arbeiten zu verrichten.

(9) Tarifierhöhungen sind vom Tage ihres Inkrafttretens an bei Durchschnittsverdienstberechnungen zu berücksichtigen.

*) Bestehende betriebliche Regelungen bzw. Arbeitsanweisungen bleiben so lange in Kraft, bis sie durch Kündigung oder anderweitig enden.

IV. Erholzeiten

(Wird weiterverhandelt)

V. Zeitfaktoren/Sachleistungskennzahlen

(1) Bei der Arbeit im Leistungslohn sind die zur Ausführung der Arbeit notwendigen Daten methodisch auf der Grundlage der tariflichen Bezugsleistung und der übrigen tariflichen Bestimmungen zu ermitteln und vorzugeben.

(2) Die Daten müssen unter repräsentativen Bedingungen ermittelt werden, sie müssen rekonstruierbar sein und eine eindeutige Tendenz aufweisen.

(3) Die Methoden zur Ermittlung von Zeitfaktoren (Vorgabezeit) und Sachleistungskennzahlen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Erfolgt die Ermittlung von Zeitfaktoren (Vorgabezeit) und Sachleistungskennzahlen unter Anwendung von Systemen vorbestimmter Zeiten, so ist die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

Das gleiche gilt für eine Änderung dieser Betriebsvereinbarung.

(4) Die bisher angewandten Methoden gelten als vereinbart, soweit sie nicht gegen die tariflichen Bestimmungen verstoßen.

(5) Fehler bei der Festsetzung von Zeitfaktoren und Sachleistungskennzahlen sind unverzüglich zu berichtigen. Zeitfaktoren und Sachleistungskennzahlen dürfen nur geändert werden, wenn die Bedingungen, die bei der Festsetzung gegolten haben, geändert wurden.

Der Arbeitgeber hat die Absicht, Zeitfaktoren und Sachleistungskennzahlen zu ändern, den betroffenen Arbeitnehmern und dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.

VI. Reklamationen bei Leistungslohn

(1) Arbeitnehmer können beim zuständigen Vorgesetzten Änderungen des Zeitfaktors (Vorgabezeit) bzw. der Sachleistungskennzahl beantragen.

Die Reklamation ist beim Vorgesetzten zu registrieren und unverzüglich zu bearbeiten.

(2) Reklamationen sollen vor Beendigung des Auftrages erfolgen.

(3) Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

(4) Ist der Arbeitnehmer mit dem Ergebnis der Nachprüfung nicht einverstanden, so wird eine erneute Überprüfung vorgenommen durch eine Datenermittlung. Auch dieses Ergebnis ist dem Arbeitnehmer mitzuteilen.

- (5) Ist der Arbeitnehmer mit dem Ergebnis nicht einverstanden, so kann er die Lohnkommission anrufen.
Vom Ergebnis der Überprüfung der Lohnkommission ist der Arbeitnehmer zu unterrichten.
- (6) Führt die Überprüfung durch die Lohnkommission zu keinem Ergebnis, so ist eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeizuführen.
- (7) Gelingt auch hier keine Einigung, so sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.
- (8) Kommt es auch zwischen den Tarifvertragsparteien zu keiner Einigung, so wird die Reklamation der tariflichen Schlichtungsstelle gemäß § 30 gemeinsamer Manteltarifvertrag vom 17. Oktober 1994 zur Entscheidung vorgelegt.
- (9) Kommt eine Einigung gemäß Ziffer (5), (6) oder (7) zustande und ist der Arbeitnehmer damit nicht einverstanden, so ist das Reklamationsverfahren beendet. Dem Arbeitnehmer steht der Rechtsweg offen.
- (10) Für die Dauer des Reklamationsverfahrens bleibt es beim reklamierten Zeitfaktor bzw. der Sachleistungskennzahl. Führt das Reklamationsverfahren zu einem günstigeren Zeitfaktor bzw. einer günstigeren Sachleistungskennzahl, so gilt dies vom Zeitpunkt des Reklamationsantrages.

§ 9

Belastungszulagen

- (1) Belastungszulagen sind zu zahlen, soweit bei Arbeiten Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven aus Umgebungseinflüssen im einzelnen oder zusammen vorliegen, die in nennenswertem Maße über die bei Arbeiten nach den Lohngruppen gemäß § 4 normalerweise auftretenden Belastungen hinausgehen.
- (2) Unter Belastungen sind zu verstehen
- a) **Belastungen der Muskeln**

Muskelmäßige Belastungen entstehen durch dynamische, statische und einseitige Muskelarbeit.

Die Muskelbelastung wird durch die bei der Arbeit aufzuwendende Kraftanstrengung sowie durch die wechselnde Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

b) Belastungen der Sinne und Nerven

Belastungen der Sinne und Nerven entstehen durch aufmerksames Wahrnehmen (Sehen, Hören, Fühlen, Tasten) und die angespannte Bereitschaft zum notwendigen Eingreifen bei der Beobachtung, Überwachung und Steuerung von Arbeitsabläufen. Derartige Belastungen können beispielsweise auftreten bei Arbeiten, bei denen höchste Konzentration oder eine besondere Beanspruchung der Sehnerven erforderlich ist.

Die Belastung der Sinne und Nerven wird durch die bei der Arbeit auftretende Anspannung, durch die wechselnde oder gleichförmige Belastungsart, durch die Belastungsdauer und die zeitliche Verteilung der Belastung auf die tägliche Arbeitszeit bestimmt.

c) Belastungen aus Umgebungseinflüssen

Umgebungseinflüsse sind Einwirkungen durch Verschmutzung, Staub, Öl, Fett, Temperatur, Nässe, Säure, Gase und Dämpfe, Lärm, Erschütterung, Blendung oder Lichtmangel, Erkältungsgefahr, hinderliche Schutzkleidung und Unfallgefährdung.

- (3) Die Höhe der Zuschläge ist im Betrieb zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren.

Die Zuschläge müssen 4 bis 7 %*) des Zeitlohndurchschnittes (Spalte b) des jeweiligen Lohntarifvertrages derjenigen Lohngruppe betragen, in welche die betreffende Arbeit nach den Merkmalen des § 4 einzugruppiert ist.

Bei hohen Belastungen der Muskeln, der Sinne und Nerven oder besonders starken Belastungen aus Umgebungseinflüssen, die über das in Ziffer (1) genannte Maß erheblich hinausgehen, müssen die Zuschläge mindestens 8 % betragen.

- *) Dieser Betrag ist stundenbezogen zu zahlen; die Berechnungsgrundlage ergibt sich aus folgender Formel:

$$\frac{\text{Zeitlohndurchschnitt pro Monat (Spalte b)}}{4,35 \times \text{tarifliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 (1) GMTV}}$$

- (4) Die Zuschlagspflicht ist erfüllt,

- a) wenn die Belastungen im Sinne dieses Paragraphen bereits in der vorgenannten Höhe durch die Gewährung einer besonderen Zulage abgegolten sind.
- b) wenn sie bei der Eingruppierung der Arbeit nach den Grundsätzen einer Arbeitsbewertung berücksichtigt worden sind.

§ 10

Einzelstreitigkeiten

- (1) 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. Jede Partei der paritätischen Kommission kann im angemessenen Verhältnis Sachverständige aus dem Betrieb oder den Tarifvertragsparteien beratend hinzuziehen. Die Kosten des Sachverständigen aus dem Betrieb trägt der Arbeitgeber.

Diese Lohnkommissionen sind ausschließlich zuständig bei Meinungsverschiedenheiten aus nachfolgenden Bestimmungen:

- a) über die Anwendung der Lohngruppen (§ 3 Ziffer (1), (3), (4) und (5)),
 - b) über Streitigkeiten bei der Anwendung von Leistungslohnbestimmungen (§ 8 III. Ziffer (7) und (8)),
 - c) bei Reklamationen (§ 8 VI. Ziffer (5)).
- (2) Streitigkeiten aus Ziffer (1), die nicht in der Lohnkommission bereinigt werden können, sowie Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung eines zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifvertrages, sind durch unverzügliche Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Betriebsausschuß zu regeln.
- (3) Gelingt hier keine Verständigung, so sind die Vertreter beider Tarifvertragsparteien umgehend hinzuzuziehen.

Abschnitt III: Gehälter *)

§ 11

Allgemeines

Die Gehaltsregelung erfolgt unter Berücksichtigung der im § 12 festgelegten Grundsätze nach den im § 13 bezeichneten Gehaltsgruppen unter Beachtung der im jeweiligen Gehaltstarifvertrag festgelegten Gehälter.

- *) Für Einzelstreitigkeiten aus §§ 11 bis 13 gilt § 29 des gemeinsamen Manteltarifvertrages vom 17. Oktober 1994.

§ 12

Gehaltsregelung einschließlich Leistungszulage

- (1) Die Angestellten werden entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in Gehaltsgruppen eingestuft. Dabei sind nicht berufliche Bezeichnungen, sondern allein die Wertigkeit der verrichteten Arbeit und beruflichen Anforderungen an den Angestellten maßgebend.

Die Tätigkeitsbeispiele bieten Anhaltspunkte für die Eingruppierung. Sie sind nur in Übereinstimmung mit den jeweils gültigen Tätigkeitsmerkmalen anwendbar, weil Art und Wertigkeit des einzelnen Beispiels von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sein können.

- (2) Die tariflichen Gehaltssätze sind Mindestgehälter.
- (3) Übt ein Angestellter dauernd mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehaltsgruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der überwiegenden Tätigkeit.
- (4) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei der Ein- und Umgruppierung in die Gehaltsgruppen und der Festlegung von Leistungszulagen werden in den Betrieben Gehaltskommissionen 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 Gehaltskommission nicht zustande, so ist nach § 29 GMTV zu verfahren.

- (5) Für über das übliche Maß hinausgehende Leistungen werden Leistungszulagen gewährt. Sie betragen im Betriebsdurchschnitt mindestens 10,0 %.
- (6) Bei dem Aufrücken innerhalb einer Gehaltsgruppe in eine höhere Gehaltsstufe, also bei gleichbleibender Tätigkeit, wird die Leistungszulage neu festgesetzt. Eine Minderung der bisherigen Bezüge erfolgt dadurch nicht.
- (7) Wird einem Angestellten eine höherwertige Tätigkeit übertragen und erfolgt demzufolge seine Eingruppierung in eine höhere Gehaltsgruppe, so entfällt die bisherige Leistungszulage. Eine Minderung der bisherigen Bezüge erfolgt dadurch nicht.
- (8) Werden außer Leistungszulagen andere Zulagen gewährt, so ist dabei der Grund der Gewährung anzugeben.
- (9) Wie bei der ersten Gehaltsfestsetzung, so ist auch bei Gehaltsveränderungen durch Abschluß eines neuen Gehaltstarifvertrages, durch Erreichen einer höheren Gehaltsstufe, durch Eingruppierung in eine höhere Gehaltsgruppe und durch die Gewährung jeder Art von Zulagen dem Angestellten die Errechnung seines neuen Gehaltes, aufgeschlüsselt in Tarifgehalt und Zulagen, schriftlich mitzuteilen. Dabei sind alle Arten von Zulagen einzeln auszuweisen.
- (10) Bei Ereignissen, die nach dem Gehaltstarifvertrag eine Veränderung des Gehaltes bedingen, tritt die Veränderung jeweils am Ersten des Monats ein, in den die Ereignisse fallen.

- (11) Aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung in einer höheren Gehaltsgruppe, die länger als 6 Wochen dauert, begründet von der siebenten Woche ab einen Anspruch auf Ausgleichszahlung in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen Bezügen und dem Tarifgehalt der höheren Gruppe; dabei sind wiederholte Vertretungen oder Aushilfen auf demselben Arbeitsgebiet innerhalb eines Kalenderjahres zusammenzurechnen.
- (12) Die Gehälter ergeben sich aus der jeweiligen Gehaltstabelle des Gehaltstarifvertrages. Soweit außer dem Grundgehalt noch ein Richtgehalt festgesetzt ist, soll das Richtgehalt nach einer Tätigkeit in der in der Gehaltsgruppe vorgesehenen Anzahl von Jahren bei derselben Firma oder in gleichartiger Tätigkeit bei anderen Firmen erreicht werden.
- (13) Die zur Überbrückung der Spanne zwischen Grundgehalt und Richtgehältern entsprechend der Betriebszugehörigkeit und zunehmenden Erfahrung gewährten Zulagen werden auf die Richtgehälter angerechnet.
- (14) Aus Anlaß einer Tarifierhöhung wird kein bisheriges Gehalt herabgesetzt.

§ 13

Gehaltsgruppeneinteilung

Die Angestellten werden in folgende Gehaltsgruppen eingeteilt:

Gruppe 1	Gruppe 5
Gruppe 2	Gruppe 6
Gruppe 3	Gruppe 7
Gruppe 4	

Gruppe 1

Tätigkeitsmerkmale

Einfache Tätigkeiten mit wechselnden Anforderungen, für die Ablauf und Ausführung festgelegt sind.

Sie erfordern Kenntnisse, die in der Regel nach einer Einarbeitungszeit von 1 Monat erworben werden.

Tätigkeitsbeispiele

Handschriftliches oder maschinenschriftliches Ausfüllen von Formularen nach Vorlagen oder Unterlagen,
Schreiben einfacher Texte mit der Maschine,
einfache Rechenarbeiten in den vier Grundrechenarten aufgrund vorbereiteter Unterlagen,
Bedienen von Schreibautomat, Fernschreiber oder Fernsprechanlage in der Einarbeitungszeit,
Sortieren und Ablegen von Unterlagen nach Ordnungsmerkmalen, Tätigkeiten in der Poststelle,
Locharbeiten und/oder Erstellen von maschinell lesbaren Datenträgern in der Einarbeitungszeit.

Gruppe 2

Tätigkeitsmerkmale

Tätigkeiten mit wechselnden Anforderungen, die nach Anweisung ausgeführt werden.

Diese Tätigkeiten erfordern Kenntnisse oder Fertigkeiten, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung bis zu zwei Jahren erworben werden. Diese Kenntnisse oder Fertigkeiten können auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden.

Tätigkeitsbeispiele

Schreiben nach Stenogramm und/oder Tonträger,
Schreiben von Bestellungen, Gutschrifts- oder Belastungsanzeigen, Mahnbriefen, Rechnungen, Versandanzeigen oder Frachtbriefen,
einfache Arbeiten an der Lohnabrechnung, an Sach- und Personenkonten, Führen von Karteien,
sachkundiges Ordnen, Registrieren, Ablegen und Ausgeben von Unterlagen, geübtes Arbeiten mit Rechenmaschinen,
Bedienen einer Buchungsmaschine,
Bedienen von Schreibautomat, Fernschreiber oder Fernsprechanlage,
Sachbearbeitung in der Poststelle,
Lochen und Prüfen von Daten und Belegen, Erstellen von maschinell lesbaren Datenträgern,
Nachzeichnen nach Vorlage oder Skizzen und/oder Anfertigen von Teilezeichnungen nach vorhandenen Entwürfen,
Anfertigen von einfachen graphischen Darstellungen und Tabellen, Übertragen von Stückzeiten aus Tabellen,
Durchführen von einfachen Untersuchungen und Messungen nach festgelegten Verfahren ohne Auswertung.

Gruppe 3

Tätigkeitsmerkmale

Tätigkeiten, die nach allgemeinen Anweisungen in gewissem Umfang selbständig ausgeführt werden.

Diese Tätigkeiten erfordern Kenntnisse oder Fertigkeiten, wie sie im allgemeinen durch eine abgeschlossene Berufsausbildung von mehr als zwei Jahren erworben werden.

Diese Kenntnisse oder Fertigkeiten können auch durch eine entsprechende Berufstätigkeit erworben werden.

Tätigkeitsbeispiele

Geläufiges formgerechtes Schreiben nach Stenogramm und/oder Tonträger oder gleichwertige Sekretariatstätigkeit, Leiten einer Poststelle mit mehreren Mitarbeitern,
Verwalten einer vielseitigen und/oder umfangreichen Registratur,
Führen einfachen Schriftwechsels,
Bearbeiten von Wareneingangs- und/oder Warenausgangsunterlagen,
Vorbereiten von Angebotsunterlagen im Einkauf oder Vertrieb,
Vorbereiten von Kalkulationsunterlagen,
Arbeiten an Lohn- und Gehaltsabrechnungen oder an Sach- und Personenkonten,

Arbeiten an statistischen Aufgaben oder an Karteien mit Bestands- und/oder Terminüberwachung,
Prüfen von Rechnungen auf sachliche Richtigkeit, Ausführen einfacher Kontierungsaufgaben,
Bedienen von Datenverarbeitungs-/(DV-)Anlagen in der Einarbeitungszeit oder Bedienen von DV-Ergänzungseinrichtungen,
Anfertigen von Einzel- oder einfachen Gruppenzeichnungen nach Angaben und Unterlagen,
Erstellen von einfachen Fertigungsunterlagen, z. B. Material- und/oder Terminübersichten,
Durchführen und Auswerten regelmäßiger Untersuchungen, Messungen und Analysen nach bekannten Verfahren,
Tätigkeiten als Meister in einem begrenzten Aufgabenbereich, z. B. Hof- oder Platzmeister.

Gruppe 4

Tätigkeitsmerkmale

Tätigkeiten mit erhöhten Anforderungen, die nach allgemeinen Anweisungen selbstständig ausgeführt werden.

Diese Tätigkeiten erfordern zusätzlich Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch Berufstätigkeit oder berufliche Fortbildung erworben werden.

Tätigkeitsbeispiele

Sekretariatstätigkeit mit Aufgaben von besonderer Bedeutung,
Schreiben von fremdsprachlichen Texten nach Stenogramm oder Tonträger in mindestens einer Fremdsprache geläufig und formgerecht,
geläufiges Übersetzen in eine Fremdsprache,
Bearbeiten von Aufgaben in den Sachgebieten Einkauf, Materialwirtschaft, Vertrieb, Kundendienst, Verwaltung, Rechnungswesen, Personal wie z. B.

Führen einfachen Schriftwechsels,
Bearbeiten von Angeboten und Aufträgen,
Durchführen von Kalkulationen,
Ermitteln und Festlegen des Materialbedarfs,
Verfolgen von Auftragsterminen,
Führen von Sach- oder Personenkonten,
Abrechnen von Lohn/Gehalt
Bearbeiten von Transport-, Speditions-, Versicherungs- und Zollfragen,

Bedienen und Einrichten konventioneller DV-Anlagen oder Bedienen peripherer DV-Einrichtungen,
Programmieren von leichten Anwendungsprogrammen nach spezifizierten Programmvorgaben,
Anfertigen von Gruppenzeichnungen oder Zusammenstellungszeichnungen oder schwierigen Einzelzeichnungen nach Angaben und Unterlagen,
Ausführen von Teilaufgaben allgemeiner Art in der Konstruktion nach Angaben und Unterlagen.
Durchführen von Teilaufgaben in der Arbeitsvorbereitung und Fertigungsplanung,
Durchführen und Auswerten nicht regelmäßiger Untersuchungen, Messungen und Analysen,
Tätigkeiten als Ausbilder, verantwortlich für die berufliche Unterweisung einer Gruppe von Auszubildenden,
Tätigkeiten als Meister in der Fertigung, in Fertigungshilfsbetrieben oder in der Außenmontage mit Verantwortung in einem mittleren Aufgabenbereich.

Gruppe 5

Tätigkeitsmerkmale

Schwierige Tätigkeiten, die nach Richtlinien selbständig und verantwortlich ausgeführt werden.

Diese Tätigkeiten erfordern umfangreiche Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch mehrjährige Berufstätigkeit oder durch entsprechende berufliche Fortbildung erworben werden. (Diesen Kenntnissen und Fähigkeiten kann eine abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule gleichgestellt werden.)

Tätigkeitsbeispiele

Sekretariatstätigkeit für Vorstand oder Geschäftsleitung, geläufiges formgerechtes Schreiben nach Diktat in mehreren Fremdsprachen, Bearbeiten schwieriger Aufgaben in Sachgebieten der Bereiche Einkauf, Materialwirtschaft, Vertrieb, Kundendienst, Werbung, Verwaltung, Rechnungswesen, Finanzen, Steuern, Versicherungen, Revision, Organisation, Datenverarbeitung, Personal, wie z. B.

Bearbeiten von Einkaufs- oder Vertriebsvorgängen einschließlich Verhandeln mit Lieferanten oder Kunden, Verwalten und Überwachen eines Lagers oder eines entsprechenden Teillagers mit umfangreichen oder hochwertigen Beständen, Bearbeiten von Aufgaben unter Beachtung von Rechtsvorschriften und Verträgen, Bedienen der Zentraleinheit einer größeren DV-Rechenanlage (Konsoloperator), Programmieren von Anwendungsprogrammen nach detaillierten Programmvorgaben, Bearbeiten von Personalangelegenheiten mit entsprechenden Kenntnissen der einschlägigen Rechtsvorschriften,

Ausführen von Entwürfen, Konstruktionen, Entwicklungen oder Projektierungen allgemeiner Art, Ausarbeiten von Materialfluß-, Fertigungs- und/oder Fertigungsablaufplänen, Erstellen von Arbeitsstudien, Kostenvergleichsrechnungen, Überwachen von unterschiedlichen technischen Vorgängen in Teilbereichen der Fertigung oder in der Außenmontage, Durchführen und Auswerten von Untersuchungen, Messungen, und Analysen unter Anwendung schwieriger Verfahren, Aufbauen von Versuchsanordnungen, Tätigkeiten als Ausbilder, verantwortlich für die praktische und theoretische Ausbildung in einem Ausbildungsbereich mit erhöhten Anforderungen, Tätigkeiten als Meister in der Fertigung, in Fertigungshilfsbetrieben oder in der Außenmontage mit Verantwortung in einem größeren Aufgabenbereich, für den spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind.

Gruppe 6

Tätigkeitsmerkmale

Schwierige Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien selbständig und verantwortlich ausgeführt werden und die im eigenen Aufgabenbereich Entscheidungen erfordern.

Diese Tätigkeiten erfordern umfassende Kenntnisse und Fähigkeiten, die durch längere Berufstätigkeit oder durch gleichwertige berufliche Fortbildung erworben werden. (Diesen Kenntnissen und Fähigkeiten kann eine abgeschlossene Ausbildung an einer Hochschule gleichgestellt werden.)

Tätigkeitsbeispiele

Bearbeiten von Spezialaufgaben in den Bereichen Einkauf, Materialwirtschaft, Vertrieb, Kundendienst, Werbung, Verwaltung, Recht, Rechnungswesen, Finanzen, Steuern, Versicherungen, Revision, Organisation, Datenverarbeitung, Personal, Fertigung, Versorgung und Instandhaltung, Forschung, Entwicklung, Projektierung, Prüfung, z. B. Entwickeln von Versuchsanordnungen, Konstruktion, z. B. Entwerfen und Berechnen von schwierigen Konstruktionen, Arbeitsvorbereitung, z. B. Durchführen und Auswerten von umfassenden Arbeitsstudien und Ausarbeiten wirtschaftlicher Arbeitsabläufe, Außenmontage, z. B. Überwachen von umfangreichen, vielseitigen Montagen, Programmieren größerer Anwendungsprogramme nach allgemeinen Programmvorgaben, Leiten einer Arbeitsgruppe (einschließlich DV-Schichtführung), Tätigkeiten als Ausbilder, verantwortlich für die praktische und theoretische Ausbildung in einem Ausbildungsbereich mit hohen Anforderungen, in der Regel mit unterstellten Ausbildern, Tätigkeiten als Meister in der Fertigung, in Fertigungshilfsbetrieben oder in der Außenmontage mit besonderer Verantwortung in einem großen Aufgabenbereich oder in vielseitigen kleineren Aufgabenbereichen, in der Regel mit unterstellten Meistern.

Gruppe 7

Tätigkeitsmerkmale

Sehr schwierige Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien selbständig ausgeführt werden und Entscheidungen von erheblicher Bedeutung einschließen.

Tätigkeitsbeispiele

Bearbeiten von komplexen Spezialaufgaben in den Bereichen Einkauf, Materialwirtschaft, Vertrieb, Kundendienst, Werbung, Verwaltung, Recht, Rechnungswesen, Finanzen, Steuern, Versicherungen, Revision, Organisation, Datenverarbeitung, Personal, Forschung, Entwicklung, Projektierung, Prüfung, Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Fertigung, Versorgung und Instandhaltung, Außenmontage, Leiten einer Programmierergruppe, Leiten eines kleinen DV-Rechenzentrums, Leiten einer Arbeitsgruppe, die schwierige Tätigkeiten ausführt.

Abschnitt IV: Ausbildungsvergütungen

§ 14

Vergütungen für Auszubildende

Die Vergütung für Auszubildende ergibt sich aus dem entsprechenden Tarifvertrag.

§ 15

Zulagen

- (1) Auszubildende, die für die Berufe Gießereimechaniker und Schmied ausgebildet werden, erhalten eine Zulage von monatlich 40 DM, soweit sie den Umgebungseinflüssen eines Gießereibetriebes oder einer Schmiede unterliegen.
- (2) Auszubildende erhalten eine Zulage von monatlich 30 DM, soweit sie an Arbeitsplätzen ausgebildet werden, an denen gewerbliche Arbeitnehmer eine Belastungszulage gemäß § 9 erhalten.

Abschnitt V: Tarifliche Schlichtungsstelle

§ 16

Tarifliche Schlichtungsstelle

Bei Streitigkeiten gemäß § 87 (1) Nr. 10 und 11 BetrVG zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung entscheidet die tarifliche Schlichtungsstelle gemäß § 30 gemeinsamer Manteltarifvertrag vom 17. Oktober 1994.

Abschnitt VI: Schlußbestimmungen

§ 17

Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Dezember 1994 in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten außer Kraft:
 - § 2 sowie die Lohngruppenbeschreibungen (Anlage) des Lohntarifvertrages vom 5. März 1994;
 - §§ 2 bis 4 sowie §§ 6 und 7 des Gehaltstarifvertrages vom 5. März 1994;
 - § 2 Ziffer (2) und (3) des Tarifvertrages über Vergütungen für Auszubildende vom 5. März 1994.
- (3) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten ebenfalls außer Kraft: § 9 Ziffer (1) bis (6), §§ 11 bis 14 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer vom 18. Mai 1990 in der Fassung vom 5. März 1994.

- (4) Dieser Tarifvertrag ist kündbar mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31. Dezember 1998. Dieser Tarifvertrag gilt als gekündigt zu dem Zeitpunkt, zu dem der gemeinsame Manteltarifvertrag vom 17. Oktober 1994 gekündigt wird.

Die Bestimmungen der §§ 2, 4, 7 (2) und (3) sowie die §§ 11 bis 15 sind kündbar mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende. Sie gelten als gekündigt zu dem Zeitpunkt, zu dem die Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen gekündigt werden.

Hannover, den 17. Oktober 1994



Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e. V.

Unterschriften

Industriegewerkschaft Metall
Bzirksleitung Hannover

Unterschriften



