

39.8.56

<b>Industriegewerkschaft Metall</b> für die Bundesrepublik Deutschland VORSTAND  <b>Zentrale Tarifsammlung Nr. 6/1</b> I. Abl.: Tarif- und Lohnwesen  <b>FRANKFURT AM MAIN</b> Untermarkt 70-76	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;"><b>Niedersachsen</b></div> <b>Industrie: Angestellte</b> <i>11</i> Zahl der vom Tarifvertrag betroffenen Arbeitnehmer: ..... Zahl der organisierten Arbeitnehmer: ..... Nachdruck vom 1.3.1950
---	---

## Angestelltentarif (Manteltarif)

22.3.49

Zwischen dem

**Verband der Metallindustriellen Niedersachsens, Hannover**

Ungültig

einerseits und der

**Deutschen Angestelltengewerkschaft,**

Landesverband Niedersachsen, Hannover

und der

**Industriegewerkschaft „Metall“**

für die britische Zone und Bremen, Bezirk Hannover



andererseits

wird zur einheitlichen Regelung der Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten der am 11. August 1948 vereinbarte Angestelltentarif (Manteltarif) zwischen der Arbeitsgemeinschaft der Verbände und Organisationen der Wirtschaft im Land Niedersachsen und der Deutschen Angestelltengewerkschaft, Landesverband Niedersachsen, in folgender Fassung abgeschlossen:

### I.

#### Geltungsbereich

- Der Geltungsbereich dieses Vertrages erstreckt sich
- a) räumlich auf den Verwaltungsbezirk Braunschweig, Regierungsbezirk Hannover, Regierungsbezirk Hildesheim, Regierungsbezirk Lüneburg mit Ausnahme des Kreises Harburg, vom Regierungsbezirk Stade die Kreise Rotenburg und Verden;
  - b) fachlich auf die Mitgliedsfirmen des Verbandes der Metallindustriellen Niedersachsens, mit Ausnahme der Schiffswerften sowie der Feinblechpackungsindustrie;
  - c) persönlich auf alle Angestellten im Sinne des § 1 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind.
- Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten
1. Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten öffentlichen und privaten Rechts,

2. leitende Angestellte, für die Sonderabmachungen vorliegen, die über den Rahmen dieser tarifvertraglichen Regelung hinausgehen, wie Prokuristen, Betriebsleiter, Chefindgenieure, Chefchemiker,
3. Lehrlinge und Anlernlinge.

## II.

### Beschäftigungsverhältnis

1. Für Einstellungen und Entlassungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen und betrieblichen Vereinbarungen. Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben in schriftlicher Form zu erfolgen.
2. Wird vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind die Kosten der Reise und des Aufenthalts zu ersetzen.
3. Bei Einstellungen kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eine Probezeit bis zu drei Monaten vereinbart werden. Wird über die Weiterbeschäftigung nicht mindestens eine Woche vor Ablauf der Probezeit eine Erklärung abgegeben, so gilt die Einstellung als fest auf unbestimmte Zeit.
4. Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder Arbeit abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisses ist dem Beschäftigten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.
5. Der Beschäftigte hat bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Leistung und Führung zu erstrecken hat. Der Beschäftigte kann gegebenenfalls auch ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat.

## III.

### Arbeitszeit

45 Std. 1. 10. 52

1. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt im Durchschnitt zweier Wochen 8 Stunden je Werktag oder 48 Stunden wöchentlich (s. AZO. §§ 3 und 4). Bei ungleicher Verteilung darf sie am einzelnen Werktag 10 Stunden nicht überschreiten.
2. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie der Ruhepausen sind unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen betrieblich im Einvernehmen mit der Vertretung der Beschäftigten zu regeln. Die Arbeitszeit soll möglichst so verteilt werden, daß an Sonnabenden spätestens um 13 Uhr, an den Tagen vor Neujahr, Ostern, Pfingsten und Weihnachten um 12 Uhr Arbeitsschluß ist.

## IV.

### Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

#### A. Begriffsbestimmung

1. Mehrarbeit ist jede über die in Ziffer III Abs. 1 hinaus geleistete Arbeit, soweit nicht innerhalb der Grenzen der AZO § 4 ein Ausgleich durch Gewährung von Freizeit erfolgt.
2. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 22. bis 6 Uhr geleistete Arbeit.
3. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr morgens des folgenden Tages geleistete Arbeit.
4. Bei regelmäßiger Schichtarbeit kann eine Verschiebung des Zeitraumes der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend den Schichtzeiten im Einvernehmen mit der Vertretung der Beschäftigten betrieblich vereinbart werden.

5. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden, jedoch ist sie zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der bestehenden Betriebsvereinbarung. Sie soll — außer bei regelmäßiger Schichtarbeit — nur vorübergehend in Fällen dringender geschäftlicher Notwendigkeit im Einvernehmen mit der Vertretung der Beschäftigten vorgenommen werden, soweit es sich nicht um einzelne Beschäftigte in einem unvorhergesehenen Bedarfsfall handelt. In diesem Falle ist die Betriebsvertretung nachträglich zu unterrichten.

#### B. Vergütung

1/140 = 1. 10. 56

1. Die Vergütung der Mehrarbeit erfolgt je Mehrarbeitsstunde mit  $\frac{1}{200}$  des tatsächlichen Monatsgehaltes einschließlich aller laufend gewährten Zuschläge.

2. Es sind folgende Zuschläge zu zahlen:

a) für Mehrarbeit 25 v. H.

Der Anspruch auf diesen Mehrarbeitszuschlag entfällt für unumgängliche Vor- und Abschlusarbeiten bis zu  $\frac{1}{2}$  Stunde täglich (s. AZO §§ 5 und 15).

b) für die dritte und die folgenden Mehrarbeitsstunden, die nach Schluß der regelmäßigen Arbeitszeit an einem Tage geleistet werden, sowie für die werktägliche Mehrarbeit, die über 54 Stunden in der Woche oder in der Nacht von 22 bis 6 Uhr geleistet wird, 50 v. H.

c) für Schichtarbeit, die in die Nachtzeit fällt, 10 v. H.

d) für Arbeit an Sonn- und Feiertagen mit Ausnahme an den unter e) genannten Festtagen 50 v. H.

e) für Arbeiten am Neujahrstage, an den beiden Oster-, Pfingst- und Weihnachtstagen sowie am 1. Mai 100 v. H.

Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höhere zu zahlen.

3. Für Angestellte, bei denen in besonders hohem Maße Arbeitsbereitschaft vorliegt (z. B. bei Wachleitern, Angestellten der Werksfeuerwehr, Kraftfahrern usw.), sind bezüglich der Abgeltung der Bereitschaftszeit betriebliche Sonderabmachungen im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung zu treffen. Vorstehende Zuschlagsregelung gemäß a) bis e) ist für diese Fälle nicht bindend.

4. Wenn durch Zahlung von Jahres- oder Abschlußvergütungen oder durch Pauschalbeträge die Vergütung abgegolten wird, so sind hierüber besondere Vereinbarungen zu treffen. Solche Vergütungen müssen der Höhe nach eine Abgeltung der Mehrarbeit nach dem Tarif darstellen.

#### V.

#### Gehaltsregelung

1. Die Beschäftigten werden entsprechend der Art ihrer Tätigkeit in Gehaltsgruppen eingeteilt. Bei der Eingruppierung sind nicht berufliche Bezeichnungen, sondern allein die Wertigkeit der verrichteten Arbeit und beruflichen Anforderungen an den Beschäftigten maßgebend.

2. Uebt ein Beschäftigter dauernd mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Gehaltsgruppen fallen, so erfolgt die Einreihung entsprechend der überwiegenden Tätigkeit.

3. Bei vorübergehender Beschäftigung — aushilfs- oder vertretungsweise — mit den Aufgaben einer höheren Gehaltsgruppe entsteht bis zur Dauer von vier Wochen kein Anspruch auf Höhergruppierung, von der fünften Woche ab wird ein angemessener Ausgleich gewährt, bei mehr als zehn Wochen Dauer ist dieser von der zehnten Woche an in Höhe des der höheren Gruppe entsprechenden Gehalts zu zahlen.

4. Die vereinbarten Tarifgehälter sind Mindestgehälter.

5. Für überdurchschnittliche Leistungen sollen Zulagen gewährt werden.

6. Die Leistungszulagen können bei Minderung oder Wegfall der Voraussetzungen, auf Grund deren sie gewährt wurden, nach fruchtloser Ermahnung nach einem Monat ganz oder teilweise entzogen werden.

7. Die Gewährung einer Leistungszulage ist dem Beschäftigten mitzuteilen.

8. Leistungszulagen bleiben beim Aufrücken in eine höhere Altersstufe bestehen, entfallen aber beim Aufrücken in eine höhere Gehaltsgruppe, soweit die überdurchschnittliche Leistung in der Bewertung der Tätigkeit bereits berücksichtigt ist.

9. Alle Arten von Zulagen sind in der Gehaltsfestsetzung getrennt vom Tarifgehalt auszuweisen.

10. Werden Provisionen (insbesondere bei Reisenden) vereinbart, so muß das vereinbarte feste Gehalt zuzüglich der Provision im Durchschnitt mindestens das tarifliche Gehalt einer gleichartigen Tätigkeit erreichen.

11. Bei auswärtiger Beschäftigung sind Spesen nach Maßgabe einer besonderen Regelung zu zahlen.

12. Bei Ereignissen, die auf Grund dieses Tarifvertrages eine Erhöhung des Einkommens bedingen, tritt die Veränderung am 1. desjenigen Monats in Kraft, in den das Ereignis fällt.

13. Die Gehaltszahlung erfolgt am letzten Werktag für den abgelaufenen Monat, soweit keine abweichende Regelung betrieblich vereinbart wird.

## VI.

### Urlaub

#### A. Urlaubsanspruch

1. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Jeder Angestellte hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung des Gehalts. Der Urlaub soll nicht in Geld abgegolten werden.

3. Maßgeblich ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubsjahres (also am 1. Januar).

4. Der Angestellte kann den vollen Urlaubsanspruch erstmalig geltend machen, nachdem er 6 Monate ununterbrochen demselben Betrieb angehört hat.

5. Ist der Angestellte innerhalb eines Urlaubsjahres weniger als 12 Monate in einem Betrieb tätig, so steht ihm für jeden angefangenen Monat  $\frac{1}{12}$  des tariflichen Urlaubs zu. Halbe Tage werden nach oben aufgerundet.

6. Der Urlaubsanspruch erlischt am 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres, sofern er nicht vorher vergeblich geltend gemacht wurde.

7. Für vorzeitig zuviel gewährten Urlaub kann bei der Entlassung keine Gehaltskürzung vorgenommen werden.

8. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts oder einheitliche Betriebsferien sind unter weitestmöglicher Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten im Einvernehmen mit der Vertretung der Beschäftigten festzulegen. Möglichst soll der Urlaub zusammenhängend in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober erteilt werden. Muß er aus betrieblichen Gründen in der übrigen Jahreszeit gegeben werden, so ist ein Zuschlag von einem Tag je Woche zu gewähren.

9. Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist.

10. Kein Angestellter kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses einen längeren Urlaub beanspruchen, als ihm nach den Bedingungen dieses Tarifvertrages zusteht.

## B. Urlaubsdauer

Die Dauer des Urlaubs beträgt  
vom 18. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr ..... 12 Werktage,  
vom 26. bis zum vollendeten 30. Lebensjahr ..... 15 Werktage,  
über 30 Jahre ..... 18 Werktage.

Schwerbeschädigte und anerkannte Opfer des Faschismus erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden Zusatzurlaub.

## C. Sonderurlaub

Wird bei besonderen persönlichen Anlässen für einzelne Tage Urlaub gewährt, so kann dieser Urlaub auf den tariflichen Urlaub angerechnet werden. Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn der Urlaub aus Anlaß des Todes von Eltern, Ehegatten oder Kindern oder bei Niederkunft der Ehefrau gewährt wurde. Dagegen kann der Urlaub, der im Anschluß an eine Krankheit als Erholungsurlaub gewährt wurde oder der für die Durchführung eines Heilverfahrens bewilligt worden ist oder im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für gewerkschaftliche oder öffentliche Aufgaben bewilligt wurde, auf den Urlaub angerechnet werden. Krankheit von mehr als 3 Tagen in der Urlaubszeit wird nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn die Krankheit unverzüglich durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen wird.

## D. Jugendliche Arbeitnehmer

Jugendliche erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden Urlaub.

## VII.

### Fortzahlung des Gehaltes in Krankheitsfällen

1. Bei Erkrankung ist dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Der erkrankte Angestellte hat nach Möglichkeit innerhalb von drei Tagen eine ärztliche Bescheinigung, aus der die Arbeitsunfähigkeit ersichtlich ist, vorzulegen.

2. In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit und während eines von einem Versicherungsträger bewilligten Heilverfahrens ist das Gehalt für die Dauer von 6 Wochen — jedoch nicht über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus — weiter zu zahlen.

## VIII.

### Verwirkung von Ansprüchen

1. Der Beschäftigte ist zur sofortigen Nachprüfung der Gehaltsabrechnung und des ausgezahlten Geldbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Gehaltsnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.

2. Gegenseitige Ansprüche aller Art (z. B. auf rückständiges Gehalt, aus Leistung von Mehrarbeit usw.) aus dem Beschäftigungsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten seit Entstehung des Anspruches geltend zu machen.

## IX.

### Tarifschiedsgericht

Zur Erledigung von Streitfällen, die sich bei der Auslegung dieses Vertrages ergeben, kann ein Tarifschiedsgericht angerufen werden, das aus je drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzern besteht. Die Beisitzer werden von Fall zu Fall von den Vertragsparteien bestellt. Personen, die an den zu behandelnden

Streitfällen beteiligt sind, dürfen nicht als Beisitzer verwendet werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann das Schiedsgericht unter dem Vorsitz eines Unparteiischen erneut zusammentreten. Der unparteiische Vorsitzende soll, wenn eine Einigung über die Person unter den Vertragsparteien nicht zustande kommt, vom Arbeitsministerium bestellt werden. Die Entscheidungen des Schiedsgerichts sind für beide Teile bindend.

#### X.

##### Schlußbestimmungen

1. Dieser Manteltarif tritt am 1. März 1949 in Kraft.
2. Dieser Vertrag tritt an die Stelle der betreffenden bisherigen tariflichen Bestimmungen.
3. Dieser Vertrag kann von jeder Vertragspartei mit sechsmonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung muß schriftlich erfolgen. Jedem Angestellten ist eine Ausfertigung des Vertrages auszuhändigen oder in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Bestehende, für den einzelnen Angestellten günstigere Bedingungen durch Einzelarbeitsvertrag oder betriebliche Regelungen dürfen aus Anlaß des Inkrafttretens dieses Manteltarifs nicht zu dessen Ungunsten verändert werden.

##### Protokollnotiz

Die Parteien sind übereingekommen, daß das Inkrafttreten dieses Tarifes am 1. März 1949 nicht verhindert, daß der Urlaub entsprechend diesem Tarifvertrag für das gesamte Kalenderjahr 1949 Geltung hat, sofern die betreffenden Angestellten am 1. März 1949 dem Betrieb angehören.

Hannover, 22. März 1949.

<b>Verband der Metallindustriellen Niedersachsens</b>	<b>Deutsche Angestelltengewerkschaft Landesverband Niedersachsen</b>
gez. Mulsow gez. Dr. Holthausen	gez. Geiser gez. Wilharm

**Industriegewerkschaft „Metall“  
für die britische Zone und Bremen,  
Bezirk Hannover**  
gez. Brenner gez. Lemke