

ungültig

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Vorstand 6 Frankfurt am Main Untermainkai 76 Zentrale Tarifsammlung Nr. 6/1	Niedersachsen
Industrie: Angestellte/1	

Abschlußdatum: 1. Oktober 1969

Manteltarifvertrag



Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen e. V., Hannover,

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,
Bezirksleitung Hannover,

wird folgender Angestellten-Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) 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- sowie Rundfunk- und Fernsehindustrie,
 Fahrzeugindustrie,
 Kesselreinigungsbetriebe,
 feinmechanischen und optischen Industrie
 sowie der Werkstoffverfeinerung und Oberflächenveredelungsindustrie,
 aber **ausschließlich** der Schiffswerften;
- c) persönlich: für alle Angestellten im Sinne des § 3 des Angestelltenversicherungsgesetzes.

Bitte letzte Seite beachten!

(2) Nicht als Angestellte im Sinne dieses Vertrages gelten:

1. Gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten;
2. Leitende Angestellte, für die Sonderabmachungen vorliegen, die über den Rahmen dieser tarifvertraglichen Regelung hinausgehen;
3. Lehrlinge, Anlernlinge und sonstige in Ausbildung befindliche Personen.

§ 2

Beginn des Arbeitsverhältnisses

(1) Bei der Einstellung sind die gesetzlichen Bestimmungen, auch über die Mitwirkung des Betriebsrates, zu beachten.

Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses sind die Anstellungsbedingungen schriftlich festzulegen, insbesondere Art der Tätigkeit, Tätigkeitsgruppe, gegebenenfalls Zusammensetzung des Monatsgehalts und Kündigungsfrist.

Die Festlegung der Art der Tätigkeit schließt nicht aus, daß der Angestellte mit anderen vergleichbaren Arbeiten beschäftigt werden kann.

Änderungen des Anstellungsvertrages bedürfen der Schriftform.

(2) Wird vor der Einstellung eine persönliche Vorstellung verlangt, so sind die Kosten der Reise und des Aufenthaltes zu ersetzen.

(3) Die Vereinbarung einer Probezeit ist zulässig. Sie hat schriftlich zu erfolgen. Die Probezeit beträgt im allgemeinen 3 Monate. Im Ausnahmefall kann eine Verlängerung um einen weiteren Monat vereinbart werden.

Während der Probezeit gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis auf Zeit abgeschlossen, so endet es mit Ablauf der Zeit.

(5) Ist das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zweck abgeschlossen, so endet es bei Erreichung des Zweckes, jedoch soll dem Angestellten nach Möglichkeit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer angemessenen Frist angekündigt werden.

(6) Eine Beschäftigung zur Aushilfe darf die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten. Die beiderseitige Kündigungsfrist beträgt mindestens sieben Tage. Darüber hinausgehende Arbeitsverhältnisse sind endgültige Arbeitsverhältnisse, es sei denn, es handelt sich um ein Arbeitsverhältnis nach den Ziffern (4) oder (5).

(7) Angestellten, die wieder eingestellt werden, wird für Ansprüche aus diesem Tarifvertrag die frühere Betriebszugehörigkeit zu dem Unternehmen angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen war und das Ausscheiden nicht aus einem Grunde erfolgte, den der Angestellte selbst zu vertreten hat.

Dauert die Unterbrechung länger als ein Jahr, so ist es zulässig, die alten Rechte des Angestellten durch eine Vereinbarung gleichfalls anzuerkennen, wenn zwischen dem früheren und dem neuen Arbeitsverhältnis ein innerer Zusammenhang besteht.

§ 3

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 40 Stunden in der Woche.

(2) Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und die Pausen werden mit dem Betriebsrat gemeinsam festgelegt. Die Verteilung der Arbeitszeit kann innerhalb der Ausgleichszeiträume des § 4 der Arbeitszeitordnung erfolgen.

Der an einzelnen Arbeitstagen eingetretene Ausfall von Arbeitsstunden kann in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat im Rahmen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen vor- oder nachgearbeitet werden. Wird an den Tagen vor Weihnachten und Neujahr (24. und

31. Dezember) gearbeitet, so endet die Arbeitszeit in Einschichtbetrieben um 12.00 Uhr. In Mehrschichtbetrieben wird der Arbeitsschluß betrieblich geregelt.

(3) Für Angestellte bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten außerdem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 4

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Grundsätzlich ist Mehrarbeit jede Arbeitszeit, die vor oder nach der regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit gemäß § 3 Ziffern (1) und (2) liegt und über diese hinausgeht.

Bei regelmäßiger Schichtarbeit kann eine Verschiebung des Zeitraumes der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend den Schichtzeiten mit Zustimmung des Betriebsrates vereinbart werden.

(2) Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr geleistete Arbeit.

(3) Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 6.00 und 6.00 Uhr des folgenden Tages geleistete Arbeit.

(4) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Sie ist jedoch zulässig im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und dieses Tarifvertrages.

(5) Mehrarbeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen durchgeführt werden.

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

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

§ 5

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

(1) Die Grundvergütung für geleistete Mehrarbeit beträgt je Stunde $\frac{1}{173}$ des Bruttomonatsgehalts. Bei Arbeit an Wochenfeiertagen ist die Grundvergütung bis zur regelmäßigen Arbeitszeit im Monatsgehalt enthalten.

(2) Der Zuschlag beträgt:

- | | |
|--|-------|
| a) für die 1. und 2. Mehrarbeitsstunde täglich | 25 % |
| b) für jede weitere Mehrarbeitsstunde täglich | 50 % |
| c) unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit für die über 10 Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit | 50 % |
| d) für Nachtarbeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr | 12,5% |
| e) für Mehrarbeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr | 50 % |
| f) für Sonntagsarbeit zwischen 6.00 und 6.00 Uhr | 50 % |
| g) für Arbeiten am 1. Ostertag, 1. Pfingsttag
sowie am 1. Januar, 1. Mai, 17. Juni, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag,
sofern sie auf einen Sonntag fallen,
sowie für Arbeiten am 24. Dezember und 31. Dezember ab 16.00 Uhr | 100 % |
| h) für Arbeiten am Karfreitag, Ostermontag, Himmelfahrt, Pfingstmontag,
Buß- und Betttag
sowie für Arbeiten am 1. Januar, 1. Mai, 17. Juni, 1. und 2. Weihnachts-
feiertag, sofern diese Feiertage auf einen Werktag fallen | 125 % |

(3) Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge in Ziffer (2) a) bis h) ist nur ein Zuschlag, und zwar bei unterschiedlichen Zuschlägen der höchste, zu zahlen.

(4) Für Angestellte, bei denen in besonders hohem Maße Arbeitsbereitschaft vorliegt (z. B. bei Wachleitern, Angestellten der Werksfeuerwehr usw.), sind bezüglich der Abgeltung der Bereitschaftszeit betriebliche Sonderabmachungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu treffen.

Vorstehende Zuschlagsregelung ist für diese Fälle nicht bindend.

§ 6

Kurzarbeit

(1) Zur Vermeidung von Entlassungen kann in einem Betrieb oder einzelnen seiner Abteilungen die regelmäßige Arbeitszeit der Angestellten mit Zustimmung des Betriebsrates herabgesetzt und Kurzarbeit eingeführt werden, wenn es die wirtschaftliche Lage notwendig macht. Dabei werden seitens der Betriebsleitung die wirtschaftlichen Gründe mitgeteilt, die zur Einführung der Kurzarbeit Veranlassung geben.

(2) Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, daß volle Arbeitstage ausfallen oder daß eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit vorgenommen wird. Soweit es mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar ist, soll im allgemeinen der Kürzung der Arbeitszeit durch Ausfall voller Arbeitstage der Vorzug vor einer Kürzung der täglichen Arbeitszeit gegeben werden.

(3) Die Einführung von Kurzarbeit ist mit einer Frist von einem Monat durch Anschlag im Betrieb anzukündigen. Sie kann jeweils nur zum 1. oder 16. eines Kalendermonats einsetzen.

(4) Die zu einem bestimmten Zeitpunkt angekündigte Kurzarbeit muß innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach diesem Zeitpunkt durchgeführt werden, andernfalls ist die Kurzarbeit erneut gemäß Ziffer (3) anzukündigen.

(5) Wird die Kurzarbeit durch Vollarbeit von mehr als sechs Wochen Dauer unterbrochen, so ist ebenfalls eine Neuankündigung von Kurzarbeit gemäß Ziffer (3) erforderlich, wenn nach der Unterbrechung erneut auf Kurzarbeit gegangen werden soll.

(6) Mit der Kürzung der Arbeitszeit tritt eine Gehaltskürzung ein. Diese beträgt bei einer Arbeitszeitverkürzung von mindestens:

10% monatlich	5% des Monatsgehaltes
14% monatlich	7% des Monatsgehaltes
18% monatlich	9% des Monatsgehaltes
22% monatlich	11% des Monatsgehaltes
26% monatlich	13% des Monatsgehaltes
30% monatlich	15% des Monatsgehaltes
34% monatlich	17% des Monatsgehaltes
40% monatlich	20% des Monatsgehaltes

(7) Angestellte, deren Arbeitsverhältnis bereits vor Ankündigung der Kurzarbeit gekündigt war, oder denen während der Kurzarbeit gekündigt wird, erhalten für die Zeit der Kündigungsfrist ihre ungekürzten Bezüge weiter. In diesen Fällen kann der Betrieb für die Zeit der Vollbezahlung die Leistung der vollen Arbeitszeit verlangen.

(8) Die von der Kurzarbeit betroffenen Angestellten können ihrerseits das Arbeitsverhältnis mit Monatsfrist zum Ende jedes Kalendermonats kündigen.

§ 7

Gehaltsregelung

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

(2) Tätigkeitsgruppen und Gehaltssätze werden in besonderen Gehaltstarifverträgen vereinbart. Die tariflichen Gehaltssätze sind Mindestgehälter.

S./A-b.; Ad v. 24. 1995

(3) Übt ein Angestellter dauernd mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die in verschiedene Tätigkeitsgruppen fallen, so erfolgt die Eingruppierung entsprechend der überwiegenden Tätigkeit.

(4) Bei der jeweiligen Eingruppierung sind die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.

(5) Für über das übliche Maß hinausgehende Leistungen werden Leistungszulagen gewährt. Sie betragen jeweils im Gesamtdurchschnitt der kaufmännischen Gruppen (K 1 bis K 5), der technischen Gruppen einschließlich Vorzeichner (T 1 – T 5 und V) und der Gruppen der Meister (M 1 – M 4) mindestens 5%. *7,5% (z. B. 112 v. 6.10.70)*

(6) Bei dem Aufrücken innerhalb einer Tätigkeitsgruppe 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 Tätigkeitsgruppe, 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 Tätigkeitsgruppe 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 Tätigkeitsgruppe, die länger als sechs Wochen dauern, begründen 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 sind spätestens am letzten vollen Arbeitstage eines Monats nachträglich zu zahlen.

Die Betriebsleitung kann mit dem Betriebsrat zur Vereinfachung der Verwaltungsarbeit eine quartalsweise Abrechnung der Gehälter vereinbaren. In diesem Falle sind monatliche Abschläge zu zahlen, die in ihrer Höhe abgerundet annähernd dem Monats-Nettoverdienst entsprechen. Die Tarifvertragsparteien sind über eine solche Vereinbarung zu unterrichten.

(13) Jedem Angestellten ist bei der Gehaltszahlung eine Abrechnung auszuhändigen; er ist zur sofortigen Nachprüfung der Abrechnung und des Geldbetrages verpflichtet.

(14) Stimmt der Geldbetrag mit der Gehaltsabrechnung nicht überein, so hat der Angestellte dies unverzüglich zu melden.

(15) Wird eine Umsetzung eines Angestellten aus betrieblichen Gründen notwendig, so ist bei Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eine Änderungskündigung auszusprechen.

§ 8

Gehaltszahlung bei Arbeitsverhinderung und Tod

I. Arbeitsverhinderung

(1) Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich – spätestens innerhalb drei Tagen – Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Bei Krankheit hat der Angestellte auf Verlangen des Arbeitgebers durch ärztliche Bescheinigung seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.

(2) In Fällen unverschuldeter mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während einer unter den Voraussetzungen des § 13 Angestelltenversicherungsgesetz unter voller Kostenübernahme von einem öffentlich-rechtlichen Versicherungsträger oder dem Versorgungsamt durchgeführten stationären Heilbehandlung, gegebenenfalls zuzüglich einer vom Arzt verordneten anschließenden Schonzeit, ist das Gehalt bis zur Dauer von sechs Wochen weiterzuzahlen, jedoch vorbehaltlich entgegenstehender gesetzlicher Vorschriften nicht über das Arbeitsverhältnis hinaus.

Ist Arbeitsausfall in den Fällen des Absatzes 1 innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten wiederholt durch die gleiche Krankheit eingetreten, so besteht der Gehaltsfortzahlungsanspruch insgesamt nur für die Höchstdauer von sechs Wochen.

(3) Jeder Angestellte hat Anspruch auf Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Gehalt bei:

- a) eigener Eheschließung für 2 Tage
- b) Niederkunft der Ehefrau für 1 Tag
- c) eigener silberner Hochzeit für 1 Tag
- d) Umzug als Haushaltsvorstand mit eigener Wohnungseinrichtung für 1 Tag
- e) 25jährigem Dienstjubiläum für 1 Tag
- f) Tod des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder für 2 Tage
- g) für die tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Das Gehalt wird nicht fortgezahlt, soweit Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht.

II. Tod

(1) Stirbt ein Angestellter nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit, so erhält der Ehegatte, sofern er mit dem Verstorbenen zum Zeitpunkt des Todes in häuslicher Gemeinschaft lebte, oder die Kinder, soweit der Verstorbene für sie Lohnsteuerermäßigung erhielt, für 6 Wochen den bisherigen Verdienst für die regelmäßige Arbeitszeit.

(2) Einmalige und laufende Leistungen, die der Arbeitgeber auf seine Kosten aus Anlaß des Todes des Angestellten 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 Wohlfahrtseinrichtungen. Werden zu diesen Einrichtungen Beiträge vom Arbeitgeber und von den Angestellten gezahlt, so werden nur die den Arbeitgeberbeiträgen entsprechenden Leistungen angerechnet. Das gilt nicht für die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung.

(3) Kommen nach Ziffer (1) mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Arbeitgebers durch Leistung an eine von ihnen erfüllt.

59

Urlaubsdauer

(1) Jeder Angestellte hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft.

(2) Der Urlaub beträgt im Kalenderjahr

S. Bund Arb./Arb. v. 6.3.74

a) im Urlaubsjahr 1969

- für Angestellte vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 18 Werktage
- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 21 Werktage
- nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 24 Werktage

b) ab Urlaubsjahr 1970

- für Angestellte vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 16 Arbeitstage
- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 19 Arbeitstage
- nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 21 Arbeitstage

c) ab Urlaubsjahr 1971

für Angestellte vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 17 Arbeitstage
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 20 Arbeitstage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 22 Arbeitstage

d) ab Urlaubsjahr 1972

für Angestellte vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 18 Arbeitstage
bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 21 Arbeitstage
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 24 Arbeitstage

Der Urlaub für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Er beträgt

im Urlaubsjahr 1969 24 Werktage
ab Urlaubsjahr 1970 20 Arbeitstage

(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) Maßgebend für die Urlaubsdauer ist unabhängig von der Wartezeit das Lebensalter bei Beginn des Kalenderjahres (1. Januar).

(5) Die in den Urlaub fallenden Werktage, an denen im Betrieb nicht gearbeitet wird, gelten als Urlaubstage.

Ab Urlaubsjahr 1970 gilt folgende Regelung:

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Angestellte in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage in der Woche – gegebenenfalls auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten 5 Tage je Woche als Arbeitstage.

Gesetzliche Feiertage, die in den Urlaub fallen, werden nicht als Urlaubstage gerechnet.

Angestellte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub eines Angestellten entspricht, der im Einschichtbetrieb an 5 Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt wird.

(6) Angestellte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen Jahresurlaub nach Maßgabe des § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 10

Zusatzurlaub

(1) Der Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte regelt sich nach dem Schwerbeschädigten-gesetz in der jeweiligen Fassung. Der Nachweis über die erforderliche Erwerbsbeschränkung ist von den Beschädigten durch den von den zuständigen Behörden ausgefertigten Rentenbescheid zu erbringen. Ist dieser noch nicht erteilt, so wird er durch die vorläufige Feststellung des Grades der Beschädigung ersetzt.

(2) Anerkannte Opfer des Faschismus erhalten einen zusätzlichen Urlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Muß der Urlaub aus betrieblichen Gründen in der Zeit vom 1. November bis 31. März genommen werden, so ist ein Zuschlag von 1 Tag je Woche zu gewähren.

§ 11

Urlaubstermin

(1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Der Urlaubsanspruch erlischt nach dem 31. März des folgenden Jahres, es sei denn, daß er nachweislich erfolglos geltend gemacht worden ist.

- (3) Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren und zu nehmen. Abweichungen aus zwingenden betrieblichen Gründen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. Jedoch soll sich der Angestellte bei Urlaubsteilung auf seinen Wunsch in der Urlaubsdauer nicht besser stellen, als wenn er seinen Urlaub zusammenhängend genommen hätte.
- (4) Bei der Festsetzung des Urlaubstermins sind die persönlichen Wünsche des Angestellten soweit wie möglich zu berücksichtigen.

§ 12

Urlaub bei Einstellung und Entlassung

- (1) Der volle Urlaubsanspruch kann erstmalig nach einer ununterbrochenen 6monatigen Betriebszugehörigkeit geltend gemacht werden (Wartezeit). Für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Wartezeit drei Monate.
- (2) Angestellte, die im Einstellungsjahr die Wartezeit nicht erfüllt haben oder bis zum 30. Juni ausscheiden, erhalten für jeden angefangenen Beschäftigungsmonat $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs.
- (3) Angestellte, die nach Erfüllung der Wartezeit und nach dem 30. Juni ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.
- (4) Angestellte, deren Arbeitsverhältnis infolge verschuldeter fristloser Entlassung oder eigener vertragswidriger Lösung endet, haben nur Anspruch auf $\frac{1}{12}$ des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat. Das gilt nicht bei berechtigter fristloser Kündigung durch den Angestellten.
- (5) Der Urlaub ist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. Besteht die Möglichkeit hierzu nicht, so ist der Urlaub in Höhe des Urlaubsentgeltes zu vergüten. Sonst ist die Abgeltung des Urlaubs unzulässig.
- (6) Für vorzeitig zuviel gewährten Urlaub kann bei dem Ausscheiden keine Gehaltskürzung vorgenommen werden.
- (7) Kein Angestellter kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses einen längeren Urlaub beanspruchen, als ihm nach den Bedingungen dieses Tarifvertrages zusteht. Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den der Angestellte bereits erhalten hat oder von einem anderen Arbeitgeber hätte erhalten müssen.
- (8) Halbe Tage werden aufgerundet. Geringere Bruchteile bleiben unberücksichtigt.
- (9) Auf Verlangen ist dem Angestellten bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den ihm im Betrieb gewährten Urlaub auszustellen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, von einem neu eingetretenen Angestellten eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über die Urlaubsgewährung im laufenden Urlaubsjahr zu fordern.

§ 13

Urlaubsvergütung

- (1) Während des Urlaubs werden dem Angestellten seine, der regelmäßigen Arbeitszeit entsprechenden Bezüge, einschließlich aller laufend gewährten Zulagen weitergezahlt.
- (2) Hat der Angestellte angeordnete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit geleistet, so ist der Monatsdurchschnittsverdienst aus den letzten abgeschlossenen drei Monaten zugrunde zu legen.
- (3) Für den Urlaubstag ist $\frac{1}{25}$ ab Urlaubsjahr 1970 $\frac{1}{21}$ der sich aus (1) ergebenden Bezüge bzw. des aus (2) berechneten Monatsdurchschnittsverdienstes zugrunde zu legen.
- (4) Der Angestellte erhält zusätzlich je Urlaubstag 30% der gemäß (3) errechneten Urlaubsvergütung. Diese erhöhte Vergütung wird nur für den Erholungsurlaub (§ 9), nicht jedoch für bezahlte Freistellung aus anderen Gründen gewährt.
- (5) Auf Wunsch des Angestellten wird ein der Urlaubsdauer entsprechender Gehaltsvorschuß gewährt, der bei der auf das Urlaubsende folgenden Gehaltsabrechnung verrechnet wird.

(6) Durch Betriebsvereinbarung kann eine andere Berechnung der Urlaubsvergütung festgelegt werden, sofern sie zu keinem niedrigeren Gesamtergebnis führt als bei Anwendung der vorstehenden Bestimmung.

(7) Durch Betriebsvereinbarung können Berechnungszeiträume und Fälligkeit der Urlaubsvergütung einheitlich geregelt werden.

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

§ 14

Urlaub bei Krankheit

(1) Wird der Angestellte während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Der Angestellte ist in diesem Falle verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben. Der Angestellte hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Er muß mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er den Resturlaub nehmen kann.

(2) Wenn die Arbeit infolge Krankheit oder Aussetzens länger als 6 Monate zusammenhängend unterbrochen wird, so verkürzt sich der Urlaubsanspruch um $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs für jeden über 6 Monate hinausgehenden angefangenen Monat. Wer im ganzen Kalenderjahr nicht gearbeitet hat, erhält keinen Urlaub.

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

§ 15

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 Tage der Aushändigung der Gehaltsabrechnung an;
- 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 er innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen, es sei denn, daß die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.

§ 16

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen ist, von jedem Teil unter Einhaltung einer Frist von 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gelöst werden. Die Vereinbarung einer längeren oder kürzeren beiderseitigen Kündigungsfrist hat nur Gültigkeit, wenn sie schriftlich erfolgt. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens einen Monat zum Monatschluß.

(2) Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.

(3) Während der Kündigungsfrist sowie vor Ablauf eines für eine bestimmte Zeit oder Arbeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses ist dem Angestellten eine angemessene Freizeit zur Bewerbung um einen neuen Arbeitsplatz zu gewähren.

§ 17

Zeugnis

- (1) Der Angestellte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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.
- (2) Ein Zwischenzeugnis, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat, ist auf Wunsch bei begründetem Anlaß auch ohne Vorliegen einer Kündigung zu erteilen.

§ 18

Wettbewerbsabreden

Für kaufmännische Angestellte gelten hinsichtlich des Wettbewerbsverbots die Bestimmungen der §§ 74 ff des Handelsgesetzbuches.

Für die übrigen Angestellten finden hinsichtlich Dauer des Wettbewerbsverbots und Höhe der Wettbewerbsentschädigung die Bestimmungen des Handelsgesetzbuches ebenfalls Anwendung.

§ 19

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 Gehaltsbedingungen werden durch den Abschluß dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 20

Beilegung von Einzelstreitigkeiten

Streitigkeiten, die aus der Anwendung der zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträge entstehen, sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden. Streitigkeiten, die sich aus der Eingruppierung ergeben, können im beiderseitigen Einvernehmen durch eine betriebliche Kommission geregelt werden.

Gelingt betrieblich keine Verständigung, so sollen die beiderseitigen Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzugezogen werden. Wird auch hier keine Einigung erzielt, so steht der Rechtsweg offen.

§ 21

Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1969 in Kraft. Der Tarifvertrag kann mit dreimonatiger Frist zum 30. September, erstmals zum 30. September 1973 gekündigt werden.

Die Bestimmungen über die Urlaubsdauer in § 9 Ziffer (2) können erstmalig mit dreimonatiger Frist zum 31. Dezember 1973 gekündigt werden. Danach können sie mit dreimonatiger Frist zum Ende eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden.

Die Bestimmungen über die zusätzliche Urlaubsvergütung werden bis zu den auf den 30. Juni 1973 folgenden erstmaligen Kündigungstermin des Gehaltstarifvertrages verlängert.

Schlußbestimmungen

Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages treten der Manteltarifvertrag für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 22. Dezember 1964/1. März 1966 zusammen mit den Protokollnotizen und die Änderungsvereinbarung vom 27. September 1968 außer Kraft.

Hannover, den 1. Oktober 1969

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V.

Dr. Max Müller

Dr. Suhle

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

R. Grebenstein

G. Behrens

Protokollnotizen

1. Betriebliche oder im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Regelungen, gleich welcher Art, für Spätschicht und/oder Nachtschicht können auf die neuen tariflichen Bestimmungen über Nachtzuschlag angerechnet werden.
2. Die Bestimmung in § 5 Ziffer (1)
„Die Grundvergütung für geleistete Mehrarbeit beträgt je Stunde $\frac{2}{120}$ des Brutto-Monatsgehaltes“
ist nach dem Willen der Vertragsparteien seit je dahin auszulegen, daß darunter das tatsächlich gezahlte Brutto-Monatsgehalt zu verstehen ist.

Hannover, den 1. Oktober 1969

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.

Dr. Max Müller

Dr. Suhlé

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Hannover

R. Grebenstein

G. Behrens

Zusatzvertrag

zum Manteltarifvertrag für die Angestellten in der
niedersächsischen Metallindustrie vom 1. Oktober 1969

Tarifvertrag für die in Gießereien beschäftigten Angestellten der niedersächsischen Metallindustrie

Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover,

und der

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

wird als Zusatzvertrag zum Manteltarifvertrag für die Angestellten in der niedersächsischen
Metallindustrie vom 1. Oktober 1969 folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Der räumliche und persönliche Geltungsbereich ist der des Manteltarifvertrages.

Fachlicher Geltungsbereich: Alle Gießereibetriebe und Gießereiabteilungen, die Stahlguß,
Grauguß und Schwermetallguß herstellen, soweit dieser – auch in Verbindung mit Kokillen –
in Formen aus Sand, Lehm oder Zement gegossen wird.

Nicht erfaßt werden: Die Herstellung von Druckguß, Spritzguß, Preßguß, Leichtmetallguß
und Kokillenguß.

§ 2

Gießereizulage

Meister und sonstige Angestellte, die unter den besonders erschwerenden Bedingungen
des Gießereibetriebes arbeiten, erhalten eine Zulage von 6,5% des Grundgehaltes der
Gruppe M 1 Ortsklasse I auf volle DM ab- bzw. aufgerundet.

Außertarifliche Zulagen können auf die Erhöhung der Gießereizulage angerechnet werden.

2. Anb.
129 v.
242.75

§ 3

Inkrafttreten und Kündigung

(1) Dieser Zusatzvertrag gilt in der vorliegenden Fassung ab 1. Oktober 1969.

(2) Er ist nicht Bestandteil des Manteltarifvertrages und kann gesondert gekündigt werden,
wie auch eine Kündigung des Manteltarifvertrages den Bestand dieses Zusatzvertrages nicht
berührt.

(3) Dieser Zusatzvertrag kann mit einmonatiger Frist zum Ende eines Kalenderhalbjahres,
erstmalig zum 30. Juni 1972 gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

(4) Mit dem Inkrafttreten dieses Zusatzvertrages tritt der Zusatzvertrag vom 1. März 1966
außer Kraft.

Hannover, den 1. Oktober 1969

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V.

Dr. Max Müller

Dr. Suhle

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland

Bezirksleitung Hannover

R. Grebenstein

G. Behrens

Tarifvertrag über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute

Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e. V., Hannover,
vertreten durch den bevollmächtigten Vorstand des Gesamtverbandes der metallindustriellen
Arbeitgeberverbände e. V., einerseits,

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,

vertreten durch den Vorstand, andererseits,

wird auf der Grundlage des Verhandlungsergebnisses vom 2. August 1969 folgender
Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin.
- b) fachlich: für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie. Ausgenommen von diesem Tarifvertrag sind die Betriebe der eisenschaffenden Industrie des Saarlandes.

§ 2

In den Betrieben der Metallindustrie können dem Arbeitgeber im Betrieb beschäftigte Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft als gewerkschaftliche Vertrauensmänner (-frauen) bekanntgegeben werden.

§ 3

Diesen Arbeitnehmern dürfen aus dieser Eigenschaft und Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben hiervon unberührt.

§ 4

In Fällen von Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung der §§ 2 und 3 ergeben, werden die Tarifvertragsparteien hinzugezogen. Dabei sind alle Umstände mit dem Ziel einer Klärung und Abhilfe zu prüfen. Der Rechtsweg wird durch diese Beratung nicht ausgeschlossen.

§ 5

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 1969 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1974, gekündigt werden. Die Kündigung ist durch eingeschriebenen Brief gegenüber der Geschäftsstelle von Gesamtmetall bzw. dem Vorstand der IG Metall zu erklären.

Die Kündigungserklärung wird mit dem Zugang gemäß § 130 BGB wirksam. Sie kann nur mit Wirkung für und gegen alle an dieser Vereinbarung Beteiligten von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall abgegeben und entgegengenommen werden.

Frankfurt/Köln, den 2. August 1969/16. August 1969

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
Vorstand

Otto Brenner

Hans Mayr

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.
Der Vorstand

Knapp

Hartmuth

Tarifvertrag über den Schutz der Jugendvertreter

Zwischen dem

Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., Hannover,

vertreten durch den bevollmächtigten Vorstand des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V., einerseits,

und der

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland,

vertreten durch den Vorstand, andererseits,

wird auf der Grundlage des Verhandlungsergebnisses vom 2. August 1969 folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlin.
- b) fachlich: für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie. Ausgenommen von diesem Abkommen sind die Betriebe der eisenschaffenden Industrie des Saarlandes.
- c) persönlich: für die Jugendvertreter im Sinne des BetrVG.

§ 2

Für Jugendvertreter im Sinne des BetrVG gilt das Kündigungsschutzgesetz, auch wenn sie noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben oder ihr Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung noch keine 6 Monate bestanden hat.

§ 3

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 1969 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 1972, gekündigt werden.

Die Kündigung ist durch eingeschriebenen Brief gegenüber der Geschäftsstelle von Gesamtmetall bzw. dem Vorstand der IG Metall zu erklären.

Die Kündigungserklärung wird mit dem Zugang gemäß § 130 BGB wirksam. Sie kann nur mit Wirkung für und gegen alle an dieser Vereinbarung Beteiligten von Gesamtmetall und dem Vorstand der IG Metall abgegeben und entgegengenommen werden.

Frankfurt/Köln, den 2. August 1969/16. August 1969

Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
Vorstand

Otto Brenner

Hans Mayr

Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.
Der Vorstand

Knapp

Hartmuth

Durch diesen Vertrag wird ungültig:

Niedersachsen	Manteltarifvertrag
Industrie: Angestellte/1	vom 22. Dezember 1964
Industrie: Arbeiter/7	Die Vereinbarung
Industrie: Angestellte	vom 1. März 1966 für Angestellte