

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL
für die Bundesrepublik Deutschland
Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79 - 85
6000 Frankfurt am Main

005 11 100 013 00

Niedersachsen

Industrie: Auszubildende

Metallindustrie

Abschluß: 14.12.1981
gültig ab: 01.01.1982
kündbar zum: verschiedene
Kündigungs-
termine



M A N T E L T A R I F V E R T R A G

Inhaltsverzeichnis

Seite:

§	1	Geltungsbereich	4
	2	Auszubildende	4
	3	Vergütung für Auszubildende	4
	4	Anrechnung einer Vorbildungszeit	6
	5	Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	6
	6	Fortzahlung der Ausbildungsvergütung	7
	7	Arbeitszeit und Leistungslohn	8
	8	Urlaub	9
	9	Ausbildung in Verbindung mit Montagen	11
	10	Ausbildungsbeauftragte	12
	11	Ausbildungsplan, Versetzungsplan, Beurteilungsverfahren	12
§	12	Berufsschule	13
	13	Unterstützung im Todesfall	13
	14	Geltendmachung von Ansprüchen	13
	15	Beilegung von Streitigkeiten	14
§	16	Inkrafttreten und Kündigung	14

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

und der
Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Hannover

wird folgender Manteltarifvertrag
für die Auszubildenden
abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Abkommen gilt

a) r ä u m l i c h :

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 -;

b) f a c h l i c h :

für alle Erzeugungs-, Verarbeitungs-, Neben- und Hilfsbetriebe
der Eisen-, Metall- und Edelmetallindustrie,

aber a u s s c h l i e ß l i c h der

Stahlwerke Peine-Salzgitter AG, Peine,
Verkehrsbetriebe Peine-Salzgitter GmbH,
Bandverzinkungsanlage Salzgitter-Drütte der Eisenwerk-Gesellschaft
Maximilianshütte mbH, Sulzbach-Rosenberg;

c) p e r s ö n l i c h :

für alle in diesen Betrieben nach § 2 zur Ausbildung Beschäftig-
ten.

§ 2

Auszubildende

Auszubildender ist, wer aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages nach
dem Berufsbildungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung ausgebildet
wird.

§ 3

Vergütung für Auszubildende

- (1) Der Auszubildende erhält für die Dauer der Ausbildung eine Vergü-
tung. Die Höhe der Vergütung wird in einem besonderen Tarifver-
trag zwischen den Parteien dieses Abkommens festgelegt.

- (2) Die Vergütung bemißt sich nach Monaten. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.
- (3) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen; sie wird bar oder bargeldlos gezahlt.

Ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bargeldlose Zahlung vereinbart, so erhalten die Auszubildenden zur Abgeltung von damit im Zusammenhang stehenden Aufwendungen für jeden Kalendermonat, in dem Ausbildungsvergütung gezahlt wird, einen Betrag von 2,50 DM.

Anspruchsvoraussetzung ist das Bestehen eines Ausbildungsverhältnisses am Auszahlungstag.

- (4) Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die nicht vom Auszubildenden zu vertreten sind, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes zu zahlen.
- (5) Wird die vereinbarte Ausbildungszeit aus Gründen, die vom Auszubildenden zu vertreten sind, verlängert, so ist während des Zeitraumes der Verlängerung eine Ausbildungsvergütung in Höhe des betriebsüblichen Lohnes/Gehaltes der dem Ausbildungsberuf entsprechenden Lohn-/Gehaltsgruppe zu zahlen.
- (6)*Auszubildende dürfen nicht ausgebildet werden:

- a) an Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen,
- b) an Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- c) an Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, daß Auszubildende sie wegen mangelndem Sicherheitsbewußtsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- d) an Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- e) an Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind.

*) Protokollnotiz

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß sich der persönliche Geltungsbereich des Gießereiabkommens vom 1. Oktober 1969, Stand 1. Mai 1975, hinsichtlich der §§ 3 und 5 (Duschzeit und Schutzkleidung) auch auf die Auszubildenden erstreckt.

Dies gilt nicht für die Ausbildung Auszubildender über 16 Jahre, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und
 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.
- (7) Ausbildungsmittel sind gemäß § 6 Abs.1 Ziff. 3 BBiG dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen. Solche Ausbildungsmittel, die sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule benutzt werden, sind vom Ausbildenden gleichfalls zur Verfügung zu stellen.
- (8) Die erforderlichen Kosten für den Besuch von Fachausstellungen und Messen sind dem Auszubildenden zu erstatten. Dies gilt nur, wenn ein solcher Besuch durch die Berufsschule angeordnet worden ist und der Ausbildende dem zugestimmt hat.

§ 4

Anrechnung einer Vorbildungszeit

Wird gemäß Berufsbildungsgesetz (§ 29 BBiG) eine Vorbildungszeit auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als geleistete Ausbildungszeit.

§ 5

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) Der Auszubildende kann vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Abschlußprüfung zugelassen werden (§ 40 BBiG).

Den Antrag hierzu kann der Auszubildende selbst oder der Ausbildende direkt bei der zuständigen Stelle stellen.

Voraussetzung ist, daß der Auszubildende oder der Ausbildende annehmen kann, daß der Auszubildende die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung erforderlichen Lehrstoff vertraut ist.

- (3) Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlußprüfung, unabhängig davon, wann das Prüfungsergebnis formell mitgeteilt wird.
- (4) Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um 1 Jahr.
- (5) Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies dem Auszubildenden spätestens 3 Monate vor dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Ausbildungsende schriftlich mitzuteilen.

Soll das Ausbildungsverhältnis nach Abschluß der Ausbildung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis umgewandelt werden, so ist dem Auszubildenden eine angemessene Zeit zur Arbeitssuche unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren.

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, so ist ihm die seiner Tätigkeit entsprechende tarifliche Vergütung (Lohn oder Gehalt) zu zahlen. Im Falle der Ziff. (3) ist die entsprechende tarifliche Vergütung von dem auf den Tag des Bestehens der Abschlußprüfung folgenden Tag an zu gewähren.

§ 6

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung

- (1) Dem Auszubildenden ist bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, die Vergütung fortzuzahlen, wenn er
 - a) sich für die Berufsausbildung bereit hält, diese aber aus Gründen ausfällt, die der Auszubildende nicht zu vertreten hat,
 - b) infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kannoder

- c) aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
- (2) Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einem Betriebsunfall beruht, ist die Vergütung bis zur Dauer von 12 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus, fortzuzahlen.
- (3) Die Ausbildungsvergütung für das tatsächlich notwendige Versäumnis der Ausbildung wird gezahlt bei:
- a) Vorladungen von Behörden, mit Ausnahme der Wahrnehmung behördlicher Termine als Antragsteller, Zeuge, Beschuldigter im Strafprozeß, Partei im Parteienprozeß;
 - b) Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten in öffentlichen Ehrenämtern, soweit kein Anspruch auf anderweitige Entschädigung besteht;
 - c) nachgewiesener Mitwirkung zur Löschung von Bränden und Verhütung von Hochwasserschäden;
 - d) Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Ausbildungszeit auftretenden ernsthaften Erkrankung, die ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von 3 Stunden.

Jeder Auszubildende hat Anspruch auf Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei:

- | | |
|--|-------------|
| a) eigener Eheschließung | für 2 Tage, |
| b) Niederkunft der Ehefrau | für 1 Tag, |
| c) Umzug als Haushaltsvorstand mit eigener Wohnungseinrichtung | für 1 Tag, |
| d) Tod des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder | für 2 Tage. |

Der Auszubildende hat um Befreiung nachzusuchen.

§ 7

Arbeitszeit und Leistungslohn

- (1) Die Arbeitszeit für Auszubildende unter 18 Jahren richtet sich nach § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz. Dabei darf die regelmäßige wö-

entliche Arbeitszeit nach § 2 Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie oder § 3 Manteltarifvertrag für die Angestellten in der niedersächsischen Metallindustrie nicht überschritten werden.

- (2) Die Arbeitszeit für Auszubildende über 18 Jahre richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen der Manteltarifverträge für die gewerblichen Arbeitnehmer oder Angestellten der niedersächsischen Metallindustrie.
- (3) Auszubildende über 16 Jahre können unter den Voraussetzungen des § 23 Jugendarbeitsschutzgesetz mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes mit Leistungslohnarbeit beschäftigt werden. Auszubildende über 18 Jahre können mit Zustimmung des Betriebsrates mit Leistungslohnarbeit beschäftigt werden.

§ 8

Urlaub

- (1) Jeder Auszubildende hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Während des Urlaubs ist die Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen. Die jeweilige dem Auszubildenden gezahlte Ausbildungsvergütung wird während des Urlaubs um 50 % erhöht. Das gilt auch für Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach dem Schwerbehindertengesetz.

Wird der Urlaub nicht zusammenhängend genommen, so kann betrieblich vereinbart werden, daß die zusätzliche Urlaubsvergütung (50 %) für den gesamten Urlaub vor Antritt des überwiegenden Urlaubs ausgezahlt wird.

- (2) Der Urlaub beträgt für Auszubildende folgende Anzahl von Arbeitstagen

<u>Lebensalter</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
vor vollend. 16. Lebensjahr	29	30
vor vollend. 17. Lebensjahr	28	30
vor vollend. 18. Lebensjahr	28	30
nach vollend. 18. Lebensjahr	30	30

- (3) Maßgeblich für die Gewährung des Urlaubs ist das Lebensalter des Auszubildenden zu Beginn des Kalenderjahres.
- (4) Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende 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.

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

- (6) Der Urlaub soll zusammenhängend - möglichst in der Zeit der Berufsschulferien - gewährt und genommen werden.

Bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Arbeitstagen soll bei Urlaubsteilung einer der Urlaubsteile mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Eine abweichende Regelung aus zwingenden betrieblichen Gründen bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

Zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann Betriebsurlaub vereinbart werden. Seine Festlegung soll grundsätzlich bei Aufstellung des Urlaubsplanes erfolgen. Der Betriebsrat kann den Abschluß einer solchen Vereinbarung ablehnen oder fordern, wenn nach Abwägung mit den betrieblichen Belangen dringende Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen.

- (7) Der Urlaub ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren und zu nehmen.

- (8) Anspruch auf vollen Jahresurlaub besteht für Auszubildende nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten (Wartezeit).

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

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

- (11) Auszubildende, die nach Erfüllung der Wartezeit und nach dem 30. Juni ausscheiden, erhalten den vollen Jahresurlaub.

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

- (13) Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis infolge verschuldeter fristloser Entlassung oder eigener unberechtigter Lösung endet, haben nur Anspruch auf 1/12 des vollen Jahresurlaubs für jeden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses angefangenen Beschäftigungsmonat.

Bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 1 Monat entsteht in diesen Fällen kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

- (14) Kein Auszubildender kann im laufenden Kalenderjahr durch Wechsel seines Arbeitsverhältnisses längeren Urlaub beanspruchen als ihm nach den Urlaubsbestimmungen dieses Abkommens zusteht. Für die Urlaubsgewährung wird daher der Urlaub angerechnet, den er bei einem anderen Arbeitgeber erhalten hat oder von diesem hätte erhalten müssen.
- (15) Wird der Auszubildende während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Arbeitsunfähigkeit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Der Auszubildende ist in diesem Falle verpflichtet, dem Arbeitgeber von seiner Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich Kenntnis zu geben.

Der Auszubildende hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit.

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

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

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.

§ 9

Ausbildung in Verbindung mit Montagen

Für Auszubildende, die auf Montage entsandt werden, gelten die Bestimmungen des Anhangs 1 BMTV (Bundesmontagetarifvertrag einschließlich des Tarifvertrages über Auslösungssätze und Erschwerniszulagen) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 10

Ausbildungsbeauftragte

- (1) Die Zahl der Auszubildenden hat in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte zu stehen, es sei denn, daß anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird. Hinweise hierzu gibt die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972.
- (2) Dem Betriebsrat sind zur Wahrnehmung seiner Aufgaben gemäß § 98 Abs. 2 BetrVG die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Personen schriftlich bekanntzugeben.

§ 11

Ausbildungsplan, Versetzungsplan, Beurteilungsverfahren

- (1) Für jeden Auszubildenden ist ein Ausbildungs- und Versetzungsplan zu erstellen, der sachlich und zeitlich nach zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten zu gliedern ist.

Der Ausbildungsplan umfaßt die gesamte betriebliche und überbetriebliche Ausbildung. Er ist entsprechend den Ausbildungsabschnitten unterteilt.

Hinweise hierzu gibt die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28./29. März 1972.

- (2)* Wendet der Auszubildende ein Verfahren zur Beurteilung der Auszubildenden an, so bedarf er hierzu der Zustimmung des Betriebsrates.

Ein solches Beurteilungsverfahren muß an dem Ausbildungsziel ausgerichtet sein.

Bei der Wahl der Beurteilungsgrundsätze dürfen nur begründbare und nachprüfbare Beurteilungsmerkmale Verwendung finden.

Das Ergebnis seiner Beurteilung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben und mit ihm zu besprechen.

- * Protokollnotiz

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, daß Ergebnisse dieses Beurteilungsverfahrens nicht zur Grundlage betrieblicher Prämiensysteme für Auszubildende gemacht werden.

§ 12

Berufsschule

- (1) Dem Auszubildenden ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit einschließlich der Wegezeit zwischen Betrieb und Schule zu gewähren. Dadurch darf eine Minderung der Ausbildungsvergütung nicht eintreten.
- (2) Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllte Berufsschul- oder Ausbildungszeit, die nicht im Betrieb erfolgen kann, ist durch Gewährung von Freizeit unter entsprechender Kürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit abzugelten.
- (3) Der Arbeitgeber hat den Auszubildenden an den Tagen, an denen er seiner gesetzlichen Berufsschulpflicht nachkommt, von jeder Beschäftigung vor und nach dem Besuch der Berufsschule freizustellen, sofern nicht eine Beschäftigung von zwei zusammenhängenden Stunden möglich ist.
- (4) Fahrtkosten durch die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Besuch der Berufsschule sind dann und insoweit vom Arbeitgeber zu zahlen, wie sie die Fahrtkosten zur Ausbildungsstätte überschreiten. Ist nach dem Ausbildungsplan der Besuch von Ausbildungsstätten außerhalb der regelmäßigen Betriebsstätte erforderlich, so trägt der Auszubildende die zusätzlichen Kosten.

§ 13

Unterstützung im Todesfall

Beim Tode eines Auszubildenden zahlt der Auszubildende dem Ehegatten oder an Eltern oder an unterhaltsberechtigten Kindern oder an Personen, die nachweislich für seinen Unterhalt gesorgt haben, für zwei Monate die Ausbildungsvergütung.

Kommen mehrere Personen als Empfänger in Betracht, so wird die Verpflichtung des Auszubildenden durch Leistung an eine der genannten Personen erfüllt.

§ 14

Geltendmachung von Ansprüchen

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

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 1 Monat, gerechnet vom letzten Auszahlungstag für die jeweilige Ausbildungsvergütung,
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
- (2) Ist ein Anspruch rechtzeitig gemäß Ziff. (1) erhoben worden und wird seine Erfüllung nachweislich abgelehnt, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.
 - (3) Ansprüche aus einem Ausbildungsverhältnis, die sich im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft der Entscheidung, durch die das Weiterbestehen des Ausbildungsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschlussfristen für diese Ansprüche.
 - (4) Verzichtserklärungen, die bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses abgegeben werden, berühren die tariflichen Ansprüche nicht.

§ 15

Beilegung von Streitigkeiten

Für die Beilegung von Streitigkeiten findet § 25 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der niedersächsischen Metallindustrie Anwendung.

§ 16

Inkrafttreten und Kündigung

- (1) Die Bestimmungen des § 1, § 3 Ziff. (3), §§ 7 und 8 gelten ab 1. Januar 1979.
- (2) Die Bestimmungen des § 3 Ziff. (4) bis (8), § 4, § 5 Ziff. (2) bis (5), § 6 Ziff. (3), § 9, § 10, § 11, § 12 Ziff. (2) bis (4), § 13, § 14 Ziff. (3) und (4), § 15 und 16 gelten ab 1. Januar 1982.

- (3) Die Bestimmungen des § 2, § 3 Ziff. (1) und (2), § 5 Ziff. (1), § 6 Ziff. (1) und (2), § 9 Ziff. (1) a.F. (jetzt § 12), § 11 Ziff. (1) und (2) a.F. (jetzt § 14) werden mit Wirkung vom 1. Januar 1982 wieder in Kraft gesetzt.
- (4) Es sind kündbar mit dreimonatiger Frist zum Jahresende
- a) erstmals zum 31. Dezember 1983 die §§ 1, 3 Ziff. (3) und § 7,
 - b) erstmals zum 31. Dezember 1985 die §§ 2, 3 Ziff. (1), (2) und (4) bis (8), die §§ 4 bis 6 und die §§ 8 bis 15.
- (5) Mit Inkrafttreten der unter Ziff. (2) genannten Bestimmungen treten außer Kraft die §§ 4, 5 Ziff. (2) bis (4), § 6 Ziff. (3), § 9 Ziff. (2) und (4), §§ 10, 12 und 13 des Abkommens für die Auszubildenden in der niedersächsischen Metallindustrie vom 25. März 1970, Stand 1. Januar 1979.

Hannover, den 14. Dezember 1981

Verband der Metallindustriellen
Niedersachsens e.V.

Industriegewerkschaft Metall
für die
Bundesrepublik Deutschland
Bezirksleitung Hannover

Hänse1

Seide

Birkwald

Düvel