BETRIEBSORDNUNG

1959

Hell Verein / www.hell-kiel.de

Zwischen

Herrn Dr.-Ing. Rudolf Hell

für die Firma Dr.-Ing. Rudolf Hell

und

dem von der Belegschaft der

Firma Dr.-Ing. Rudolf Hell gewählten

Betriebsrat

ist zur reibungslosen Arbeit und Erhaltung des Arbeitsfriedens nachfolgende Betriebsordnung vereinbart worden.

Hell Verein / www.hell-kiel.de

I. Geltungsbereich, Inkrafttreten

Diese Betriebsordnung gilt für alle Arbeitnehmer und tritt am 1. Januar 1959 in Kraft. Jedem Betriebsangehörigen wird bei der Einstellung eine Betriebsordnung ausgehändigt.

II. Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Die Einstellung von Bewerbern erfolgt durch Dr. Hell oder den von ihm Beauftragten.
2. Bei der Einstellung wird der Zeitpunkt des Arbeitsbeginns, die Höhe des Einstellungslohnes oder des Gehaltes schriftlich bekanntgegeben. Sonstige Einstellungsbedingungen, wie Urlaub, Kündigungsfrist, Probezeit und anderes, werden, sofern sie von der Betriebsordnung abweichen, im Einstellungsschreiben oder in einem Vertrag festgelegt. Alle mündlichen Abreden bedürfen der schriftlichen Bestätigung.
3. Wer gesetzlich berechtigt ist Sonderrechte geltend zu machen, muß auf die besonderen Verhältnisse bei der Einstellung unaufgefordert hinweisen. Er erhält eine schriftliche Bestätigung dieser Sonderrechte.
4. Die Einstellung erfolgt in der Regel bei Lohnempfängern für eine 4-wöchentliche, bei Gehaltsempfängern für eine 3-monatliche Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit geht das Einstellungsverhältnis von selbst in eine feste Einstellung über, sofern nicht von einem der beiden Vertragspartner dagegen Einwendungen geltend gemacht werden.
5. Wird die Einstellung nur befristet vorgenommen, so wird dieses schriftlich vereinbart. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis nach Beendigung dieser Frist.
6. Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem Tage der Einstellung. Die Vereinbarungen über die Einstellung sind für beide Teile rechtsverbindlich.
7. Bei Arbeitsbeginn hat der Arbeitnehmer einen Personalbogen auszufüllen und seine Arbeitspapiere wie Steuerkarte, Invaliden- bzw. Angestelltenversicherungskarte dem Lohnbüro zu übergeben.

III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet
   a) mit Ablauf der Zeit oder mit Beendigung der Arbeit, für die es eingegangen ist, oder
   b) durch einseitige Kündigung, oder
   c) durch Vereinbarung.

2. Das Arbeitsverhältnis kann während der Dauer der Probezeit von beiden Seiten gelöst werden und zwar bei Lohnempfängern mit 1-tägiger Kündigung und bei Gehaltsempfängern zum Wochenende.
3. Nach Ablauf der Probezeit gelten für beide Teile, sofern nicht abweichende schriftliche Vereinbarungen vorliegen, folgende Kündigungsfristen:
   a) für Lohnempfänger im 1. bis 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit
      7 Kalendertage
      in den weiteren Jahren
      14 Kalendertage
   b) für Gehaltsempfänger nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit zum Schluß eines Kalender-Vierteljahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen.
4. Eine fristlose Entlassung von Belegschaftsmitgliedern kann nach den gesetzlichen Bestimmungen bei Vorliegen eines wichtigen Grundes erfolgen, z. B. bei falschen Angaben bei der Einstellung, Arbeitsverweigerung, Tätlichkeit gegen Vorgesetzte und Mitarbeiter, Diebstahl von Betriebseigentum und Eigentum von Mitarbeitern sowie bei groben Verstößen gegen die Betriebsordnung und anderen wichtigen Gründen.
5. Der Arbeitnehmer übergibt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Arbeitsplatz und alle ihm anvertrauten, dem Betrieb gehörenden Gegenstände, insbesondere Maschinen, Werkzeuge und Zeichnungen, sowie Drucksachen, Arbeitsanweisungen und andere Unterlagen der Firma ordnungsgemäß gegen Quittung.
6. Alle angefertigten Protokolle und sonstige Aufzeichnungen sowie die in einzelnen Fällen privat geführten Arbeitsbücher sind ebenfalls zurückzugeben. Lehrlinge können die von ihnen geführten Arbeitsbücher behalten. Der Arbeitnehmer erhält bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Quittung seine Arbeitspapiere und eine Arbeitsbescheinigung. Auf Wunsch wird ein Zeugnis erteilt, das Auskunft über Art und Dauer der ausgeführten Tätigkeit gibt und sich auf Führung und Leistung erstreckt.

IV. Arbeitszeit

1. Die Dauer der Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit erfolgt durch die Geschäftsleitung nach Anhören des Betriebsrates.
   Kurzarbeit wird mindestens 8 Tage vorher angekündigt, sofern nicht höhere Gewalt, wie Stromausfall, Materialmangel und ähnliches zur sofortigen Kurzarbeit zwingen.

Hell Verein / www.hell-kiel.de

2. Die eigentliche Arbeitszeit und die Arbeitspausen werden jeweils durch Anschlag am schwarzen Brett bekanntgegeben.

3. Beschäftigten mit besonders schmutziger Arbeit wird Gelegenheit gegeben sich vor Abschluß der Arbeitszeit zu waschen, in besonderen Fällen wird eine Schmutzzulage gewährt.

4. Regelung der Arbeitszeit: Anlage I.

V. Arbeitsentgelt

1. Es werden nur die tatsächlich geleisteten normalen Arbeitsstunden, die angeordneten Überstunden, sowie die ebenfalls angeordnete Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt.

2. Freistellungen von der Arbeit sind mit besonderem Freistellungsschein beim Meister bzw. Abteilungsleiter zu beantragen. Die verlorene Arbeitszeit wird nur dann bezahlt, wenn hierauf ein Anspruch besteht, der auf dem Freistellungsschein vermerkt wird.

3. Das Gehalt wird monatlich jeweils am letzten Arbeitstag ausbezahlt. Für Angestellte tritt eine Überstundenbezahlung nur dann ein, wenn diese für den gesamten Betrieb oder für die Abteilung vor Beginn der Arbeit schriftlich angeordnet ist.

4. Die Lohnabrechnungsperiode geht jeweils von Montag bis Sonntag. Zahltag ist der darauffolgende Donnerstag einer jeden Lohnabrechnungsperiode. Die Abrechnung erfolgt 4-wöchentlich.
Ausgezahlt werden die Nettobeträge der normalen Arbeitsstunden und der geleisteten Mehrarbeit. Für laufende Akkorde wird der jeweilige Richtsatz gezahlt. Nach Beendigung des Akkordes wird die Differenz vom Richtsatz bis zum Akkordverdienst bei der nächsten Lohnabrechnung berücksichtigt.

5. Vorschüsse werden nur in besonders begründeten Fällen bis zur Höhe der bereits geleisteten Arbeit gegeben.

6. Von den Arbeitslöhnen werden die gesetzlichen Abzüge sowie evtl. geleistete Vorschüsse einbehalten.

VI. Ordnung im Betrieb

1. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den betrieblichen Anordnungen der von der Geschäftsleitung beauftragten Personen im Rahmen ihres Arbeitsvertrages und dieser Betriebsordnung nachzukommen.

2. Im eigenen und im Interesse des Betriebes hat jeder Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz sauber und in Ordnung zu halten.
Alle Einrichtungen des Betriebes sind zu schonen und zu pflegen.
Mit Werkzeugen, Maschinen, Materialien usw. ist sachgemäß und wirtschaftlich umzugehen. Mängel oder Verluste sind unverzüglich zu melden.

3. Der Betrieb darf nur durch die dafür bestimmten Ein- und Ausgänge betreten und verlassen werden.

4. Jeder Betriebsangehörige hat die ihm übertragenen Arbeiten nach bestem Können und bei sparsamem Verbrauch an Material und Zeit auszuführen.

5. Der Empfang von privaten Besuchern innerhalb des Betriebes ist nicht erlaubt. Die Einführung von Fremden in die Betriebsräume ist nur mit Zustimmung der Geschäftsleitung gestattet. Besucher, die aus technischen Gründen Betriebsräume besichtigen müssen, sind nur in die zur Erfüllung ihres Auftrages erforderlichen Räume zu führen. Jeder Fremde ist von einem Betriebsangehörigen zu begleiten.

6. Es ist unzulässig, Betriebseigentum, auch nur vorübergehend für private oder dienstliche Zwecke aus dem Betrieb zu entfernen, ohne sich vorher die schriftliche Genehmigung eingeholt zu haben.

7. Es ist auch unzulässig, Dritten irgendwelche Auskünfte über Arbeitsgebiete, Entwicklungen und Fertigungsmengen zu geben oder Zeichnungen und andere Unterlagen auszuhändigen. Lieferanten erhalten nur die zur Durchführung der Bestellung erforderlichen Aufzeichnungen.

8. Sollten besondere Umstände die Einführung von Betriebskontrollen erforderlich machen, so werden diese nach Rücksprache mit dem Betriebsrat durchgeführt.

9. Als Verstoß gegen die Ordnung und Sicherheit im Betrieb gilt z. B.:

   a) der Genuß alkoholischer Getränke
   b) Handels- und Tauschgeschäfte jeder Art innerhalb des Betriebes
   c) unbefugtes Verweilen in den mit der Aufschrift „Eintritt verboten" bezeichneten Räumen
   d) Rauchen in Räumen, die besonders feuergefährdet sind
   e) Zuwiderhandlungen gegen die Unfallverhütungsvorschriften.

10. Verstöße gegen die Betriebsordnung können von der Geschäftsleitung mit Zustimmung des Betriebsrates je nach Schwere mit Verwarnung, schriftlichem Verweis, ordentlicher oder fristloser Kündigung geahndet werden.

Hell Verein / www.hell-kiel.de

VII. Arbeitsausfall

1. Voraussehbare Arbeitsbehinderungen, wie dringende private Angelegenheiten oder voraussehbare ärztliche Untersuchung oder ambulante Behandlung usw., sind durch den Arbeitnehmer der Geschäftsleitung rechtzeitig zu melden.
   Eine nicht voraussehbare Arbeitsbehinderung, z. B. plötzliche Erkrankung u. a., muß durch den Arbeitnehmer während der ersten drei Tage der Abwesenheit mitgeteilt werden.
   Bei Krankheiten ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Der Arbeitnehmer ist auf Verlangen auch verpflichtet, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
2. Für die Leistungen in Krankheitsfällen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
3. Eine Vergütung bei anderen Arbeitsausfällen als nachgewiesene Krankheiten wird im Einzelfall entschieden.
4. Stirbt ein Belegschaftsmitglied, so wird der Lohn bzw. das Gehalt bis zum nächsten Abrechnungszeitpunkt voll bezahlt.

VIII. Urlaub

1. Die Gewährung des Erholungsurlaubes erfolgt nach den für den Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen Bestimmungen oder Vereinbarungen.
   Die Dauer des Urlaubs ist in Anlage II festgelegt. Einzelne Erläuterungen ergeben sich aus der Anlage III.
2. Die Aufstellung der Urlaubslisten und der Grundsätze, nach denen die Urlaubseinteilung und Vertretung erfolgen soll, wird zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geregelt, wobei die betrieblichen Interessen und die persönlichen Wünsche der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.
3. Der Urlaub ist eine Woche vor Antritt mit einem Urlaubsvordruck bei den unmittelbaren Vorgesetzten zu beantragen. Kurzfristiger Urlaub aus einem besonderen Anlaß ist möglichst am Tage vorher zu beantragen.

IX. Arbeits-Gesundheits- und Unfallschutz

1. Die zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie für erste Hilfe bei Unfällen erforderlichen Einrichtungen und Arbeitsschutzgeräte werden von der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt und in regelmäßigen Zeitabständen durch diese, den Betriebsrat und die Unfallvertrauensleute überprüft.

   Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, diese Einrichtungen und Geräte zu benutzen. Es ist nicht gestattet sie zu verändern, zu beseitigen oder unwirksam zu machen. Mängel an Unfallverhütungsvorschriften sind sofort dem nächsten Vorgesetzten und der Betriebsleitung zu melden.
2. Unfälle sind sofort vom Verletzten, oder wenn dieser nicht dazu in der Lage ist, von einem Mitarbeiter, insbesondere aber von jedem Augenzeugen dem nächsten Vorgesetzten anzuzeigen, der eine weitere Meldung an die Betriebsleitung und an die Unfallvertrauensleute gibt.
   Die Unfallvertrauensleute sind verpflichtet, jeden Unfall im Unfallverbandbuch zu vermerken.
3. Jeder Betriebsangehörige ist bei Unglücksfällen zur Hilfeleistung verpflichtet. Es wird darauf hingewiesen, daß bei nicht rechtzeitiger und nicht wahrheitsgemäßer Meldung des Unfalles für den Geschädigten wesentliche Nachteile eintreten können.

X. Schlußbestimmungen

1. Mit Inkrafttreten dieser Betriebsordnung werden alle vorhergehenden betrieblichen Vereinbarungen aufgehoben.
2. Änderungen des Inhalts der Betriebsordnung können durch Nachträge oder durch Vereinbarung einer neuen Betriebsordnung erfolgen.
3. Die Anlagen gelten als Bestandteile der Betriebsordnung.

Anlagen:

I. Festlegung der täglichen Arbeitszeit.

II. Urlaubsregelung.

III. Auszug aus den Tarifbestimmungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Schleswig-Holstein, sowie aus den Tarifbestimmungen für Angestellte der Metallindustrie Schleswig-Holsteins.

Erich Schmidt. Hilg Rudolf Hell

Hell Verein / www.hell-kiel.de

Anlage I

Regelung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird bis auf weiteres wie folgt geregelt:

Werkstatt: Montag bis einschließlich Donnerstag, 7.25 bis 16.55 Uhr.
Freitag 7.25 bis 16.45 Uhr.

Labor und Büro: Montag bis einschließlich Donnerstag, 7.25 bis 16.55 Uhr.
Freitag 7.25 bis 16.45 Uhr.

I. Schicht: Montag bis einschließlich Freitag, 6.00 bis 15.28 Uhr.

II. Schicht: Montag bis einschließlich Freitag, 15.28 bis 0.56 Uhr.

Mittagspause: 12.00 bis 12.30 Uhr,
für II. Schicht 20.00 bis 20.30 Uhr.

Frühstückspause: 9.05 bis 9.15 Uhr,
für II. Schicht 17.00 bis 17.10 Uhr.

Anlage II

Urlaubsregelung

1. **Für Erwachsene**

   Für das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr maßgebend.
   Für die Urlaubsdauer gilt das Alter am 1. Januar des Jahres.
   Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer im

Alter von	18 Jahren bis 25 Jahren	12 Wochentage,
von über	25 Jahren bis 30 Jahren	14 Wochentage,
von über	30 Jahren bis 35 Jahren	16 Wochentage,
von über	35 Jahren	18 Wochentage.

2. Arbeitnehmer, die auf Verlangen des Arbeitgebers ihren Urlaub in der Zeit vom 1. November bis 28./29. Februar nehmen, erhalten einen Urlaubstag mehr.

3. Die Vorschriften über Urlaubsgewährung an Schwerbeschädigte auf Grund des Schwerbeschädigten-Gesetzes werden hiervon nicht berührt.

4. Der Urlaub für die Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr beträgt 24 Wochentage.

Hell Verein / www.hell-kiel.de

Anlage III

A. Auszug aus den Tarifbestimmungen für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie in Schleswig-Holstein vom 10. August 1958.

§ 2

Arbeitszeit und Zuschläge

.....

Mehrarbeit

.....

5. In Notfällen, bei Inventur oder bei Mangel an geeigneter Arbeit und infolge Ausfalls an Strom, Material und dergleichen sind die Betriebsangehörigen verpflichtet, vorübergehend auch andere zumutbare Arbeiten als die, für die sie angenommen worden sind, zu verrichten.

6. Muß der Arbeitnehmer aus zwingenden Gründen zwei Schichten oder 16 Stunden hintereinander arbeiten, so ist ihm im Anschluß an die Arbeitszeit eine angemessene Ruhepause von mindestens 16 Stunden zu gewähren.

7. Wird ein Arbeitnehmer über seine normale tägliche Arbeitszeit zur Arbeitsleistung von mehr als vier Stunden herangezogen, so hat er, wenn er nicht tags zuvor benachrichtigt ist, Anspruch auf eine Entschädigung für die daraus entstehenden Störungen seines Haushalts in Höhe von zwei Stundenverdiensten.

.....

Feiertagsbezahlung

10. Für die Feiertage, sofern sie auf Werktage fallen, die auch gleichzeitig Arbeitstage sind, durch die also ein Lohnausfall entsteht, ist der Verdienst, der an diesem Tage erzielt worden wäre, zu erstatten.

Feiertage in diesem Sinne sind:

1. Neujahr
2. Karfreitag
3. 2. Osterfeiertag
4. 1. Mai
5. Himmelfahrt
6. 2. Pfingstfeiertag
7. 17. Juni
8. Bußtag
9. beide Weihnachtsfeiertage.

Zuschläge

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit wird auf Basis der 45-Stunden-Woche (ab 1. 1. 1959: 44-Stunden-Woche) vom Betrieb festgesetzt. Die über diese festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden werden als Überstunden bezahlt, soweit nicht nach den Vorschriften des § 15 Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 Zuschlagsfreiheit besteht.

   Der Zuschlag beträgt:

   a) für die ersten beiden Überstunden täglich . . . . . 20 %

   b) für die folgenden Überstunden . . . . . 40 %

2. Sonn- und Feiertagsarbeit:

   Der Zuschlag beträgt:

   a) für Arbeiten an Sonntagen . . . . . 50 %

   b) für Arbeiten am 1. Oster- und 1. Pfingstfeiertag bzw. am Neujahrs- und 1. Weihnachtsfeiertag . . . . . 150 %

   c) für Arbeiten an den übrigen unter § 2 A Ziff. 10 aufgeführten Feiertagen,
   soweit sie auf einen Sonntag fallen . . . . . 100 %
   soweit sie auf einen Wochentag fallen . . . . . 150 %

   Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Zeit von sonntags- bzw. feiertags früh 6.00 Uhr bis zum nächsten Tage 6.00 Uhr früh.
   Für Betriebe mit kontinuierlichem Produktionsablauf gelten für die Vortage des 1. Weihnachtstages und des Neujahrstages die für Sonn- und Feiertagsarbeit festgelegten Zuschläge von 150 % ab 14.00 Uhr.

3. Nacht- und Schichtarbeit:

   Der Zuschlag beträgt:

   a) bei regelmäßiger Nachtarbeit (mindestens eine Arbeitswoche oder regelmäßig wöchentlich wiederkehrend) . . . . . 10 %

   b) bei unregelmäßiger Nachtarbeit . . . . . 25 %

   c) bei Schichtarbeit während der Nachtstunden . . . . . 10 %

   Als Nachtarbeit gelten Arbeitsstunden in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

4. Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so gilt nur der jeweils höhere Zuschlag.

Hell Verein / www.hell-kiel.de

5. Die Zuschläge werden
bei Zeitlohn vom Grundlohn plus Leistungszulage, bei Akkordlohn vom Durchschnittsverdienst des letzten Lohnabrechnungszeitraumes ausschließlich der Zuschläge für Erschwernisse, Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, für Gießereiarbeiter sowie evtl. Sozialzulagen gewährt.

.....

§ 5

Urlaub

1. Jeder Arbeitnehmer hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter am 1. Januar.

.....

3. Im Einstellungsjahr und Austrittsjahr erhält der Arbeitnehmer anteiligen Urlaub, d. h. soviel Zwölftel des Jahresurlaubs, wie er volle Monate (=30 Kalendertage) im Urlaubsjahr beschäftigt gewesen ist.
Ein Urlaubsanspruch im Eintrittsjahr entsteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer durch Vorlage von Bescheinigungen nachweist, in wieweit er von vorhergehenden Arbeitgebern mit Urlaub abgefunden ist. Ein Urlaubsanspruch besteht für die Zeit nicht, für die dem Arbeitnehmer bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist.

5. Der Urlaub soll der Erholung dienen und möglichst zusammenhängend genommen werden.
Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs fällig.

6. Der Arbeitnehmer darf während der Urlaubsdauer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen. Handelt der Arbeitnehmer entgegen dieser Bestimmung, entfällt der Anspruch auf die Urlaubsvergütung. Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten.

.....

8. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs derart, daß die Krankheit den Erholungszweck vereitelt, und hält die Krankheit länger als drei aufeinanderfolgende Tage innerhalb der Urlaubszeit an, so werden die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat die Dauer der Krankheit durch ärztliches Zeugnis dem Arbeitgeber nachzuweisen. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das regelmäßige Urlaubsende fortdauert, nach Beendigung der Krankheit dem Arbeitgeber zur Dienstleistung unverzüglich zur Verfügung zu stellen.

9. Ist ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr mehr als vier Monate ununterbrochen krank, so vermindert sich sein Urlaubsanspruch für jeden angefangenen weiteren Krankheitsmonat um ein Zwölftel. Dies gilt nicht bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Bei Krankheit während des ganzen Kalenderjahres entsteht kein Urlaubsanspruch.

11. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, daß er vorher erfolglos geltend gemacht wurde. Der Anspruch muß so rechtzeitig geltend gemacht werden, daß der Urlaub noch bis zum 31. März genommen werden kann.

.....

§ 7

Urlaubsvergütung

1. Der Berechnung der Urlaubsvergütung sind zugrunde zu legen
a) hinsichtlich der Löhne:
der durchschnittliche Stundenverdienst in den letzten dreizehn Wochen vor Antritt des Urlaubs oder in den diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeiträumen einschließlich etwaiger Sozialzulagen (Gesamtverdienst des Arbeitnehmers in dem betreffenden Zeitraum einschließlich aller Zuschläge geteilt durch die Zahl tatsächlich geleisteter Arbeitsstunden).
b) hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsstunden je Urlaubstag:
in vollen Urlaubswochen ein Sechstel der wöchentlichen werktäglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume;
in angebrochenen Wochen: für jeden Urlaubstag so viele Stunden, wie der Arbeitnehmer an einem entsprechenden Werktag nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen oder der diesem Zeitraum annähernd entsprechenden Lohnabrechnungszeiträume gearbeitet hat.

.....

§ 9

Ausschlußfristen

1. Die Geltendmachung von Ansprüchen jedweder Art aus dem Arbeitsverhältnis ist ausgeschlossen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes, für den sie hätten abgerechnet werden müssen, erfolgt, es sei denn, daß die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist.

.....

Hell Verein / www.hell-kiel.de

B. Auszug aus den Tarifbestimmungen für Angestellte der Metallindustrie Schleswig-Holsteins.

§ 2

Arbeitszeit

(Fassung vom 25. November 1953)

. . . . . .

A. 4. In Notfällen, bei Ausfall an Strom oder Rohstoffen, sowie bei Inventuren sind die Angestellten verpflichtet, vorübergehend auch andere Arbeiten als die, für die sie angenommen worden sind, zu verrichten.

B. 3. Wird Mehrarbeit geleistet, so sind die Stunden, die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 44 Stunden hinausgehen, als Überstunden zu bezahlen.

4. Für Angestellte, deren Dienst regelmäßige Arbeitsbereitschaft vorsieht, kann die Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich ausgedehnt werden, ohne daß hier ein Zuschlag zu zahlen ist.

5. Bei regelmäßiger Schichtarbeit ist die zur Übergabe oder Übernahme der Schicht notwendige Zeit mit dem Monatsgehalt abgegolten.

6. Eine gelegentliche Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit ist ebenfalls mit dem Monatsgehalt abgegolten. Sie darf höchstens acht Stunden im Monat betragen und darf nicht zur Regelmäßigkeit werden. Wird eine gelegentliche Überschreitung zur Regelmäßigkeit, so ist mit dem Angestellten eine entsprechende Regelung zu treffen.
Die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit gilt als „gelegentlich" in Fällen, die unvorhergesehen eintreten.

7. Eine besondere Vergütung wird nicht für allgemein in der Eigenart des Berufes oder des Betriebes liegende Sonn- und Feiertagsarbeit gezahlt, soweit die für diese Berufe bzw. Betriebe gültige und regelmäßige Arbeitszeit nicht überschritten wird.

8. Soweit nach den Ziffern 3 bis 7 Überstunden zu bezahlen sind, werden sie mit einer Grundvergütung von $^{1}/_{196}$ des Monatsgehalts und folgenden Zuschlägen bezahlt:
   a) für die ersten 12 Überstunden wöchentlich . . . . . 25 %
   b) für die folgenden Überstunden . . . . . 40 %
   c) für Mehrarbeitsstunden, die in der Nacht, sonn- oder feiertags geleistet werden . . . . . 50 %

9. Für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, die auf einen lohnzahlungspflichtigen Wochentag fallen, wird ein Zuschlag von . . . 100 % gezahlt.
Gesetzliche Feiertage in diesem Sinne sind:
   1. Neujahr,
   2. Karfreitag,
   3. 2. Ostertag,
   4. 1. Mai,
   5. Himmelfahrt,
   6. 2. Pfingstfeiertag,
   7. 17. Juni,
   8. Bußtag,
   9. beide Weihnachtsfeiertage.

10. Als Monatsgehalt gelten die Gehaltsbezüge für den Monat, in dem die zuschlagspflichtigen Arbeitsstunden fallen, ausschließlich Sozialzulagen, Erfolgsvergütungen, Prämien sowie Vergütungen für Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

11. Nachtarbeit, die keine Mehrarbeit ist, z. B. reguläre Nachtschicht, wird mit einem Zuschlag von 10 % je Stunde vergütet.

12. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6.00 Uhr und 6.00 Uhr des darauffolgenden Kalendertages geleistete Arbeit.

13. Die Nachtarbeit rechnet von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr.

14. Fallen mehrere Zuschläge zusammen, so gilt nur der jeweils höhere Zuschlag.

. . . . . .

§ 10

Ausschlußfristen

1. Die Geltendmachung von Ansprüchen jedweder Art aus dem Arbeitsverhältnis ist ausgeschlossen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrem Entstehen erfolgt, es sei denn, daß die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalls nicht möglich gewesen ist.

2. Einsprüche wegen Nichtübereinstimmung des gezahlten Betrages mit der Abrechnung müssen sofort, und zwar vor Verlassen des Zahlungsraumes, geltend gemacht werden.

3. Einsprüche gegen die Berechnung des Gehalts müssen spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Auszahlung vorgebracht werden.

Hell Verein / www.hell-kiel.de