

Übernachtungsgeld

geschlossen wird (§ 53 Abs. 2 AGB). Jeder Ü. ist vom bisherigen Betrieb durch Aussprache zwischen den beteiligten Partnern vorzubereiten (§53 Abs. 3 AGB). Die beteiligten Betriebe haben vom beabsichtigten Abschluß eines Ü. die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zu verständigen, damit Gewerkschaftsvertreter das Recht auf Mitwirkung (§ 22 Abs. 2 Buchst. κ AGB) wahrnehmen können. Im Ü. ist zu vereinbaren, an welchem Tag das bisherige Arbeitsrechtsverhältnis endet und wann der Werk tätige die Tätigkeit im neuen Betrieb aufnimmt, welche Arbeitsaufgabe er dort übernimmt und wo sein Arbeitsort sein wird. Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen können weitere Vereinbarungen getroffen werden, z.B. über die Unterstützung des Werk tätigen bei notwendiger Qualifizierung oder Wohnungswechsel (§53 Abs. 1 AGB). Wird der Ü. im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen geschlossen und wird in beiden Betrieben die langjährige Betriebszugehörigkeit von Werk tätigen materiell anerkannt, sollte auch vereinbart werden, daß die Zeit der Zugehörigkeit zum bisherigen Betrieb im neuen Betrieb angerechnet wird. Im übrigen gelten für den Inhalt des Ü. die gleichen Anforderungen wie bei einem Aufhebungsvertrag und einem Arbeitsvertrag. Der Ü. ist vom bisherigen Betrieb schriftlich auszufertigen und dem Werk tätigen spätestens am Tag seiner Arbeitsaufnahme im neuen Betrieb auszuhändigen.

Gegen die im Ü. enthaltene Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrages mit dem bisherigen Betrieb steht dem Werk tätigen ein Einspruchsrecht zu (§ 60 AGB). Der Einspruch kann bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Aufnahme der Arbeit im neuen Betrieb bei der / Konfliktkommission des alten Betriebes bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des / Kreisgerichts eingelegt werden (vgl. Übersicht S. 31). Führt er zur rechtskräftigen Aufhebung der Vereinbarung (Rechtskraft), hat der bisherige Betrieb den Werk tätigen zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen und ihm eventuell entgangenen Verdienst in Höhe des Durchschnittslohnes nachzuzahlen. Der Werk tätige muß sich dabei jedoch anrechnen lassen, was er anderweitig verdient oder aus ungerechtfertigten Gründen zu verdienen unterlassen hat (§ 60 Abs. 3 AGB). / Überbrückungsgeld

Übernachtungsgeld - vom Betrieb zu erstattende Kosten, die dem Werk tätigen für Übernachtungen bei / Dienstreisen und Dienstfahrten entstehen. Ü. wird in der nachgewiesenen Höhe gezahlt. Kann die Höhe nicht durch Beleg nachgewiesen werden, sind für jede Übernachtung 3,50Mark zu erstatten. Hat der Werk tätige die Nacht zur Reise verwendet, wird ihm ein Ü. von 5 Mark gezahlt, sofern er die Hinreise vor 2.00 Uhr angetreten oder die Rückreise nach 2.00 Uhr beendet hat. Diente die Reise jedoch zur Durchführung nächtlicher Arbeiten, besteht kein

Anspruch auf Ü. Das bedeutet z. B. auch, daß ein Kraftfahrer, der die Nacht zur Fahrt benutzt, für die Zeit der Fahrt kein Ü. erhält. Reist ein Werk tätiger im Schlafwagen, werden ihm an Stelle des Ü. die Kosten für den Schlafwagenplatz zuzüglich eines Betrages von 2 Mark zur Deckung der mit der Nachreise verbundenen Mehrkosten erstattet (§ 8 AO Nr. 1 über Reisekostenvergütung, Trennungsschädigung und Umzugskostenvergütung; die derzeit geltende Fassung dieser AO ist beim Stichwort „Reisekosten“ genannt). Besonderheiten gelten hinsichtlich des Ü., wenn Dienstreisen zur Teilnahme an angeordneten Lehrgängen oder Schulungen unternommen werden(Reisekosten) sowie dann, wenn der Aufenthalt im Auftragsort länger als 17 Tage dauert (§ 9 der genannten AO).

Überstundenarbeit - jede auf Anordnung geleistete Arbeit, die über die in den Arbeitszeitplänen festgelegte tägliche / Arbeitszeit hinausgeht (§ 176 Abs. 1 AGB). In den / Rahmenkollektivverträgen (RKV) können abweichende Regelungen vereinbart werden, wenn die Eigenart der Arbeit es erfordert. Ü. bis zu 30 Minuten gilt als halbe und über 30 Minuten hinaus als volle Überstunde (§176 Abs. 3 AGB). Auch hierzu können RKV abweichende Regelungen enthalten. Ü. darf nur mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung und nur in folgenden Ausnahmefällen angeordnet werden (§172 AGB):

- bei Notfällen (z.B. Katastrophen, Verkehrs- und Betriebsstörungen, zur Abwendung oder Beseitigung unmittelbarer Gefahren),
- zur saisonbedingten Bergung und Verarbeitung von Nahrungsgütern,
- zur Erfüllung besonders wichtiger Aufgaben zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung,
- bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion und zur termingerechten Erfüllung besonders wichtiger betrieblicher Planaufgaben.

In der Regel muß Ü. (mit Ausnahme der bei Notfällen) mindestens 48 Stunden vorher angekündigt werden. Für 2 aufeinanderfolgende Tage dürfen nicht mehr als 4 und jährlich nicht mehr als 120Überstunden angeordnet werden; für Jugendliche von 16-18 Jahren sind für 2 aufeinanderfolgende Tage höchstens 2 und jährlich höchstens 60 Überstunden zulässig (§ 174 AGB). Jugendliche unter 16 Jahren, Lehrlinge, Schwangere und stillende Mütter dürfen überhaupt nicht zu Ü. herangezogen werden, Schwerbeschädigte nur unter Berücksichtigung der Art und des Grades ihres Körperschadens, sofern nicht ärztlich festgestellt ist, daß sie auf Grund ihres Körperschadens keine Ü. leisten können (§ 175,243 AGB). Frauen, zu deren Haushalt Kinder im Vorschulalter gehören, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten, Altersrentner, Rehabilitanden können Ü. ablehnen. Das gleiche gilt für Werk tätige, die pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben, sofern die Pflegebedürftigkeit ärztlich bescheinigt ist (§ 243, § 175 Abs. 2 AGB). Bei Teilbeschäftigten // Teilbeschäftigung) liegt Ü. erst dann vor, wenn die