

2. Ueberstunden sind dem Gehilfen bei unterbrochener Arbeitszeit spätestens am Vormittag des betreffenden Tages, bei durchgehender Arbeitszeit tags zuvor anzufagen. Erfolgt die An-  
frage der Ueberstunden nicht rechtzeitig, so ist eine besondere Ent-  
schädigung von  $\frac{1}{2}$  Lohnstunde zu zahlen. Diese Entschädigung  
wird jedoch nur bei mehr als einständiger Ueberarbeit gezahlt.

3. Der Aufschlag für Ueberstunden beträgt 25 Prozent für  
die erste Stunde und für jede weitere Stunde an einem Tage je  
5 Prozent mehr.

4. Für die Ueberstundenberechnung der Akkordlöhner gilt  
der durchschnittlich erzielte Akkordlohn der letzten sechs Wochen  
abzüglich 10 Prozent als Grundlage.

5. Angefangene halbe Stunden werden als halbe, über eine  
halbe als ganze Stunden entschädigt. Bei Aufstellung von Wochen-  
rechnungen ist eine beim Abschluß verbleibende halbe Stunde als  
volle Ueberstunde zu berechnen; eine einzelne in der Woche vor-  
kommende halbe Ueberstunde ist als halbe Stunde zu entschädigen.

6. Bei zwei bis drei Ueberstunden, die hintereinander folgen  
oder sich auf die Zeit vor Beginn oder nach Schluß der Arbeits-  
zeit verteilen oder ausnahmsweise in der Mittagspause liegen,  
ist jedem, auch dem Akkordlöhner, eine Viertelstunde Essenspause,  
und bei mehr als drei Ueberstunden eine halbstündige Pause zu  
gewähren. Diese Pausen gehen auf Kosten des Prinzipals und  
sind auch dann zu vergüten, wenn zwischen Beendigung der  
täglichen Arbeitszeit und dem Beginn der Ueberstunden eine ein-  
oder mehrstündige Pause gelegen hat. Zeitungsbetriebe brauchen  
diese Pausen nicht einzuhalten, müssen sie aber bezahlen.

7. Die Anordnung regelmäßiger  $1\frac{1}{2}$ stündiger Ueberstunden ist  
als Umgehung der Pausenbestimmung anzusehen. Eine  $1\frac{1}{2}$ stün-  
dige Ueberstunde ist also nur dann zulässig, wenn die Fertig-  
stellung einer Arbeit die einmalige Ueberschreitung der täglichen  
Arbeitszeit um  $1\frac{1}{2}$  Stunden beansprucht.

8. Heimarbeit ist möglichst zu vermeiden.

## § 9.

### Rücktrittsfrist.

1. Es besteht das Recht der gegenseitigen Rücktrittsfrist ohne  
Angabe von Gründen. Der gesetzlichen Vertretung des Personals  
sind die Gründe auf Befragen anzugeben. Die Bestimmungen  
des Betriebsrätegesetzes über Einspruchsrecht und Streitverfahren  
bleiben unberührt.

