

Baugewerkschaft

Organ des Centralverbandes christlicher Bauarbeiter Deutschlands

Erscheint jeden Sonntag. Abonnementspreis vierteljährlich 12 Mark (ohne Postgeb.). Zu beziehen durch jede Postanstalt. + Redaktionschluss: Montag morgens 8 Uhr

Geschäftsstelle und Schriftleitung
Berlin-Lichtenberg, Am Stadtpark 2-3

Anzeigenpreis: Inserate 10 Mark, Reklame 30 Mark, für Versammlungsanzeigen 2 Mark pro Zeile. — Schluss der Anzeigenannahme 8 Tage vor Erscheinen jeder Nummer

Neunstündige Arbeitszeit für das Baugewerbe?

„Für das Bau- und Bauneben-gewerbe wird die Arbeitszeit vor- behaltlich notwendiger Ueberstunden für acht Monate des Jahres auf neun Stunden täglich festgesetzt.“

(Schluss des Reichswirtschaftsrates vom 15. Dezember 1922.)

Die Vollversammlung des vorläufigen Reichswirtschaftsrats beriet in den Tagen vom 13. bis 15. Dezember d. Js. den Gesetzentwurf betreffend Arbeitszeit für gewerbliche Arbeiter. Die Vorberatung dieser Materie war in einigen 30 Sitzungen kleiner Ausschüsse des v. R. W. R. erfolgt. Trotzdem war ein Kompromiß zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern nicht zustande gekommen. Die Arbeitgebervertreter lehnten die seit Januar 1922 von den verantwortlichen Vertretern der verschiedenen Gewerkschaftsrichtungen angebotene Verständigungs- basis mit dem Hinweis ab, daß die gewerk- schaftlichen Spitzenverbände nicht genügend Autorität besäßen. Im sozialpolitischen Ausschuss des v. R. W. R. gelang es den Arbeitnehmervertretern durch Unterstützung von Mitgliedern der Abtei- lung III (Vertreter der freien Berufe und der Wissen- schaft), einige Verbesserungen der Regierungsvorlage durchzubringen.

In der Vollversammlung des Reichswirtschafts- rats stimmten jedoch die meisten Mitglieder der Abtei- lung III unter dem Einfluß des ehemali- gen sozialdemokratischen Abgeordneten Max Cohen mit den Arbeitgebern. Als diese ihre zahlenmäßige Ueberlegenheit bemerkten, ließen sie Verschlechterungsanträge in sehr erheblicher Zahl aufmarschieren. Diese Anträge hatten das Ziel, die Regierungsvorlage so zu verschlechtern, daß vom gesetzlichen Achtstundentag fast nichts mehr übrig blieb. Wegen Raumangel ist es heute nicht mög- lich, alle beschlossenen Verschlechterungen aufzuzählen.

Wir greifen daher nur eine heraus, die uns Bauarbeiter ganz besonders berührt. Das ist der Beschluß zu § 24 des Gesetzes, der für 8 Monate im Jahre die neunstündige Arbeitszeit im Baugewerbe vorsieht. Im sozialpolitischen Ausschuss war dieser Antrag nicht gestellt worden. Erst als man die sichere Mehrheit im Plenum hatte, wagte man sich damit heraus und „stieg“. Als Hauptbeschwörer traten auf: Architekt Kröger-Hannover, Ingenieur Hartung- Berlin und Zimmermeister Noack-Dresden. Die ersten beiden wollten es gar nicht erwarten, ihre Weisheit loszuwerden und begannen mit ihrer Attac- ke schon bei dem § 19 des Entwurfs. Kröger erklärte mit großem Pathos, daß die Wohnungsnot nur beseitigt werden könne, wenn der Ach- t- stundentag der Bauarbeiter fielen; Noack brachte als Hauptargument: Kein Tarifvertrag im Baugewerbe sieht eine mehr als achtstündige Ar- beitszeit vor, daher müsse die neunstündige Arbeits- zeit für das Baugewerbe gesetzlich normiert werden.

Als Arbeitnehmervertreter kamen Horter-Karl- zue und Kollege Wiebeberg zum Wort. Bevor letzterer sprechen durfte, wurde Beschränkung der Redezeit auf fünf Minuten beschlossen. Horter führte zunächst aus, daß nach den baugewerblichen Tarifver- trägen für eine Reihe von Fällen Ueberstunden zu- lässig sind. Dann wies er auf die Häufung der Unfallgefahren bei längerer Arbeitszeit hin und er- klärte den Antrag der Arbeitgeber für eine Kamp- fanfrage an die Bauarbeiter. Letztere wür- den den Kampf aufnehmen. Man dürfe aber nicht klagen, wenn dabei eine Anzahl Bauunternehmer auf der Strecke bliebe.

Wiebeberg bedauerte zunächst, daß ihm durch die Beschränkung der Redezeit die Möglichkeit ge- nommen sei, Angriffe, die einige Vorebner gegen die Bauarbeiter gerichtet haben, zurückzuweisen. Als- dann wies er darauf hin, daß infolge der verspäteten Mittelbewilligung für den Wohnungsbau durch die gesetzgebenden Instanzen die Bautätigkeit auf einige Monate zusammengedrängt wird. Gewiß sei dann in diesen Monaten eine gewisse Knappheit an ge- lernten Bauarbeitern vorhanden, dafür aber seien im Frühjahr, Herbst und Winter viele Bauarbeiter arbeitslos. Die Bauarbeiter sind der Ansicht, es müßte zuvor für dauernde Beschäftigung Sorge ge- tragen werden, ehe sie sich auf eine Verlängerung der Arbeitszeit einlassen. Eine regelmäßige neunstündige Arbeitszeit im Baugewerbe werde un- serer Volkswirtschaft keinen Vorteil bringen, weil die Bauarbeit durchgängig körperlich sehr anstrengend ist. Wer 8 Stunden lang mit ganzer Kraft — und dafür treten die Organisationen ein — arbeitet, sei so erschöpft, daß eine dauernde Verlängerung der Ar- beitszeit nicht erhöhen kann. Außerdem seien die Bauarbeiter in der Regel stundenweit von ihrer Woh- nung entfernt beschäftigt, so daß der Achtstundentag für sie eine 11-13 stündige Abwesenheit von der Familie bedingt. Trotzdem seien die Bauarbeiter zu vorübergehender Mehrarbeit bereit, wenn die

Wohnungsnot und andere volkswirtschaftliche Not- wendigkeiten dies erfordern. Eine derartige Rege- lung könne sehr wohl tarifvertraglich getroffen wer- den, wenn die notwendigen Voraussetzungen dazu gegeben sind.

Gegenüber der vorgefaßten Meinung, die in Arbeitgeberkreisen und bei ihren Freunden bezüglich dieser Frage herrschte, war jede noch so sachliche Ausführung vergebens. Die Mehrheit der Vollver- sammlung des Reichswirtschaftsrates stimmte somit dem Arbeitgeberantrag auf Einführung der Neun- stundenarbeit für das Baugewerbe zu. — Damit ist er allerdings noch nicht durchgeführt. Wir hoffen, daß der Reichstag sich von objektiv wirtschaftlichen Erwägungen bei Beratung und Verabschiedung dieses Gesetzes leiten lassen wird. Dabei wird er wohl auch daran zu denken haben, daß zur Wirtschaft nicht nur Sachgüter, Kapital und Profit, sondern auch lebende Menschen gehören, die doch etwas mehr als bloße Objekte des kapitalistischen Profitens dar- stellen und nicht durch Raubbau frühzeitig dem Ver- falle zugeführt werden dürfen.

Wir Bauarbeiter aber wollen in der 8 Stunden unserer Arbeitszeit vollauf unsere Pflicht tun, damit werden wir am erfolgreichsten der Reaktion entgegen- wirken!

25 Jahre christliche Bauarbeiterbewegung in Köln

Am 1. Januar 1923 kann die christliche Bauarbeiter- bewegung in Köln auf ein 25jähriges Bestehen zurück- blicken. Dieser Gedanktag gibt uns zu einer rückschauenden Betrachtung Veranlassung. Welche Unsumme von Auf- opferung, Enttäuschungen und Entbehrungen — die doch letzten Endes ihre Frucht trugen — in dieser Zeitspanne durchzumachen waren, weiß nur ein erfahrener Gewerk- schaftler zu würdigen.

Steinig und unruhigbar erschien das Arbeitsfeld. Wohl bestand in Köln in den Jahren 1896/97 ein Verband Arbeitercham, dessen Aufgabe es war, den Mitgliedern bei der Durchführung der sozialen sowie polizeilichen Schutz- und Gesetzesbestimmungen behilflich zu sein. Eine gewerkschaftliche Tätigkeit wurde jedoch nicht entfaltet. Die sozialdemokratische Gewerkschaftsbewegung besaßte sich zu der Zeit mehr mit der Propagierung sozialistischer Ideen und mit Religionsverhöhnung als mit praktischer Gewerkschaftsarbeit. Kein Wunder, daß sich dadurch die christlich und national denkende Arbeiterschaft abgestoßen fühlte, aber dennoch die Bedeutung des Zusammen- schlusses erlenntend, den Gedanken der gewerkschaftlichen Vereinigung aufgriff. Aus dieser Erkenntnis heraus wurde dann am 1. Januar 1898 eine Versammlung im Kölner Fränkischen Hof einberufen mit der Tagesordnung: Grün- dung von christlichen Gewerkschaften. Zahl- reich waren die Kollegen aus den verschiedenen Berufen erschienen. Auch die Genossen waren vertreten und suchten den Zweck der Versammlung zu hintertreiben. Durch die Art ihres Auftretens leisteten sie jedoch der Förderung der christlichen Gewerkschaften die besten Dienste. Das Ergebnis dieser Versammlung war die Gründung eines christlichen Bauarbeiterverbandes, dem sich auch Kollegen aus dem Holzarbeiter-, Kaler- kerer- u. a. anschlossen, da für diese noch keine besonderen christlichen Gewerkschaften bestanden. An demselben Tage wurde auch die Gründung eines christlichen Metall- arbeiterverbandes beschlossen.

Von Köln aus wurde dann der Gedanke der chris- tlichen Gewerkschaften weiter getragen nach Frechen, Bachem, Gusskirchen, Bonn, Andernach, Koblenz-Neuwied, Gils, Limburg, Freyendiez, Oberlahnstein, Leuzersdorf, Siegburg, Remscheid, Rilden, Eberfeld, Barmer, Käl- heim (Ruhr), Vorbes, Schwerte, Düsseldorf, Kreuz, M- Gladbach, Düren, Aachen, selbst über die deutsche Grenze nach Buchholz, Simpelshof, nach Holland usw.

Welch gewaltige Opfer an Zeit und Geld hierfür von den Kollegen gebracht worden sind, ergibt sich aus der Tatsache, daß die ganze schwierige Aufbauarbeit neben- amtlich geleistet wurde. Gewaltige Kämpfe waren mit den Gegnern zu führen, nicht nur, daß die Arbeitgeber unsere Bewegung bekämpften, als Verräter fanden ihnen vielfach die Kollegen aus den sozialdemokratischen Gewerk- schaften zur Seite. Letztere haben kein Mittel unvers- wendet gelassen, die christliche Gewerkschaftsbewegung auszu-

rotten. Manche Versammlung mußte wegen des von den Genossen verursachten Krachs polizeilich aufgelöst werden. Selbst mit dem Mittel der Demunziation ging man gegen unsere Vorkämpfer vor, um sie dadurch aus Arbeit und Brot zu bringen.

Als Publikationsorgan der jungen Bewegung dienten zunächst der Köln- Ehrenfelder „Vollstreub“, der unsere Sache kräftig unterstützte. Durch Machina- tionen gewerkschaftsfeindlicher Kreise wurde dem „Voll- streub“ das Lebenslicht ausgeblasen. Es wurde ein kleines Mitteilungsblatt herausgegeben, das aber in- folge ungenügender Geldmittel nicht beibehalten werden konnte. Nunmehr wurde mit dem inzwischen in Berlin entstandenen Verband christlicher Maurer und verwandter Berufe Fühlung genommen und von dort das Verband- organ sowie Material bezogen. Auf der ersten Generalversammlung in Berlin vom 4. bis 6. Februar 1901 wurde dann die Verschmelzung endgültig vollzogen. Und so können wir heute mit Stolz feststellen, daß trotz der gewaltigen Schwierigkeiten, die sich unserer Bewegung entgegenstellten, aus dem 1898 gepflanzten Reis ein präch- tiger Baum sich entwickelt hat. Schöne Erfolge auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungen sind erreicht worden. Schwere und langandauernde Kämpfe um die Anerkennung der Gleichberechtigung und des Mitbe- stimmungsrechtes der Bauarbeiter hat das gefordert. Die Erfolge waren jedoch nur möglich, weil die ganze Be- wegung von einer großen Schaar idealer und opferwilliger Kollegen getragen wurde.

Ein großer Teil dieser Helden ist uns inzwischen durch den Tod entzogen worden, so teilweise haben sie ihr Leben opferwillig für das Vaterland auf dem Schlachtfeld gelassen müssen. All diesen Helden gebührt unser wärmster Dank. Möge Gott ihnen ihre Arbeit reichlich belohnen!

Soet der erprobten Vorkämpfer hat die Verwaltungs- stelle Köln noch in ihrer Mitte, der eine ist der einem großen Teile der jetzigen Kollegen gut bekannte frühere Vorsitzende Johann Becker, der andere der Kol- lege Peter Schnacker, der heute noch als Haus- halter tätig ist. — Diesen Kollegen einen Ehrenstag zu bereiten, erachtet die Verwaltungsstelle Köln für ihre Pflicht, und wird am Samstag, den 27. Januar 1923, in den Kolonnenpforten in Köln das Jubelfest der christlichen Bauarbeiterbewegung Kölns veranstalten.

Für unsere Mitglieder aber mag dieser Erinnerung- tag ein Ansporn sein, den alten Kollegen nachzuweihen in der selbstlosen Hingabe und Aufopferung. Die heutige außerordentliche Notlage des deutschen Volkes erfordert mehr denn je Gemeinheitsgeist und ideale Hingabe für das große Werk der Behauptung des Arbeiterstandes als gleichberechtigtes Glied im Wirtschafts-, Staats- und Volksleben!

Diese Nummer ist wegen des darin zum Ab- druck gebrachten Reichstarifvertrages sorgfältig aufzubewahren!

Reichstarifvertrag für das Baugewerbe

Wesentlich der niedrigen Kosten ist es nicht möglich, jedem Kollegen ein Exemplar dieses Reichstarifvertrages in die Hand zu geben. Eine Abtragung der letzten Bezirksleiter-Konferenz entsprechend, veröffentlichen wir nunmehr den Vertrag in seiner vollständigen Fassung in der „Baugewerkschaft“ und bitten die Kollegen, für eine sorgfältige Aufbewahrung dieser Nummer Sorge zu tragen zu wollen.

Zwischen

1. dem Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe (E. B.),
2. der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Industriellen Bauunternehmungen (Reichsverband des Deutschen Tiefbaugewerbes E. B. und Beton- und Tiefbauarbeiterverband für Deutschland (E. B.))

und

1. dem Deutschen Bauarbeiterverband,
2. dem Zentralverband der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands,
3. dem Zentralverband christlicher Bauarbeiter Deutschlands,
4. dem Zentralverband der Maschinen- und Feiler sowie Berufsgenossen Deutschlands,

folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1.

Geltungsbereich

1. Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist das Deutsche Reich. In allen zusammenhängenden Wirtschaftsgebieten bzw. Orten sollen die bezüchtlichen Organisationen der Arbeitgeber mit den Unterverbänden (Bereinen, Zählstellen) der Arbeiter Lohn- und Arbeitsstarife nach dem diesem Vertrage beigefügten Muster abschließen.

Bei zusammenhängenden Bauwerken (Eisenbahnen, Kanälen, Straßen, Kabel- und Druckrohrleitungen u. a.), die sich über den Bereich mehrerer Tarifgebiete erstrecken, können die bezüchtlichen Organisationen der vertragschließenden Parteien in gemeinsamen Verhandlungen einen Lohn- und Arbeitsstarif festsetzen.

2. Die vertragschließenden Parteien haben ihre Unterverbände zum Abschluss von Lohn- und Arbeitsstarifen anzufragen und sie dabei zu unterstützen. Kommt mit einem Unterverband der Arbeiter ein Lohn- und Arbeitsstarif nicht zustande, so können die bezüchtlichen Arbeitgeberorganisationen in ihrer Gesamtheit mit dem oder den übrigen Arbeiterverbänden einen solchen abschließen.

Kommt eine Einigung über den Abschluss eines Lohn- und Arbeitsstarifs nicht zustande, dann hat ein Schiedsgericht sich der Sache anzunehmen. Ueber das Schiedsgericht haben die in Betracht kommenden Unterverbände (siehe oben Ziffer 1) der am Reichstarifvertrag beteiligten Zentralverbände eine Vereinbarung zu treffen.

Auf Antrag der in Betracht kommenden Unterverbände hat dieses Schiedsgericht einen Schiedspruch zu fällen, über dessen Annahme oder Ablehnung sich die Parteien innerhalb einer vom Schiedsgericht festzusetzenden Frist ihm gegenüber zu erklären haben.

Als Schiedsgericht kann auch das Tarifamt oder das Bezirksarbeitsamt vereinbart werden.

Das Schiedsgericht soll auch für die Abgrenzung der zusammenhängenden Wirtschaftsgebiete zuständig sein.

Ist über die Person des Vorsitzenden dieses Schiedsgerichts eine Einigung nicht zu erzielen, so hat der geschäftsführende Unparteiische des Haupttarifamtes eine geeignete Persönlichkeit um Uebernahme dieses Amtes zu wählen.

3. Dieser Reichstarifvertrag gilt hinsichtlich der in § 4 der Lohn- und Arbeitsstarife angeführten Arbeitergruppen für alle Bau-, Maurer-, Zimmerer-, Beton-, Eisenbeton- und Tiefbauarbeiten.

4. Organisierte Arbeitgeber, die unorganisierte Arbeiter beschäftigen, und organisierte Arbeiter, die bei unorganisierten oder anders organisierten Arbeitgebern beschäftigt sind, sollen unter diesem Reichstarifvertrag und die dazugehörigen Lohn- und Arbeitsstarife, nach haben die Verpflichtung, sie in vollem Umfange durchzuführen.

5. Die vertragschließenden Parteien dürfen inhaltlich abweichende Bestimmungen mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitern oder mit Dritten nicht treffen. Vereinbarung eine der vertragschließenden Parteien dennoch mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitern oder mit Dritten von diesem Vertrage abweichende Bestimmungen, so kann die Gegenseite verlangen, daß die abweichenden Bestimmungen ganz oder teilweise Inhalt dieses Reichstarifvertrages werden. Etwaige sonstige Folgen der Tarifvertragsverletzung werden davon nicht berührt.

6. Die vertragschließenden Parteien treten dafür ein, daß dieser Reichstarifvertrag und die von den Unterverbänden auf Grund dieses Reichstarifvertrages abgeschlossenen Lohn- und Arbeitsstarife für allgemein verbindlich erklärt werden.

7. Nachbaggerbetriebe, sofern für deren Arbeiten besondere Tarifverträge abgeschlossen sind oder werden, sollen weder unter diesem Reichstarifvertrag noch unter die auf Grund desselben abgeschlossenen Lohn- und Arbeitsstarife.

8. Die besonderen Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Facharbeiter und Helfer des Bau-, Maurer- und Eisenbetonbaugewerbes werden in einem Anhang zu diesem Reichstarifvertrag eingehend für das ganze Reich geregelt.

§ 2 Beschaffung und Entlassung von Arbeitern

1. Um den unwirtschaftlichen Zustand, daß in der einen Gegend ein Mangel, in der anderen ein Ueberfluß von Arbeitskräften besteht, nach Möglichkeit zu beseitigen, wollen die beiderseitigen Tarifparteien bestrebt sein, sich gegenseitig in der Regelung von Angebot und Nachfrage zu unterstützen. Soweit nicht öffentliche Körperschaften den Arbeitsnachweis handhaben, sollen gemeinsam geleitete berufliche Arbeitsnachweise für die einzelnen Orte oder Bezirke gebildet werden, es sei denn, daß die örtlichen Organisationen darüber einig sind, daß ein Bedürfnis dazu nicht besteht. Das Nähere wird in besonderen Richtlinien festgestellt.

Die Einstellung eines Arbeiters darf nur von seiner beruflichen Eignung abhängig gemacht werden.

2. Bei Entlassung von Arbeitern gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Bei der Durchführung dieser Bestimmungen sind etwaige vertragliche Verpflichtungen des Unternehmers seinem Auftraggeber gegenüber und die rationelle Ausnutzung der Maschinen und der dazugehörigen Geräte gebührend zu berücksichtigen. Bei Verminderung der Arbeiterzahl ist darauf zu halten, daß nach Möglichkeit Familienväter nicht vor Unverheirateten entlassen werden.

Im eigentlichen Zimmergewerbe sollen, wenn innerhalb einer Gemeinde oder eines zusammenhängenden Wirtschaftsgebietes mehrere Arbeitsstellen desselben Arbeitgebers liegen, nach Möglichkeit die auf der einen Arbeitsstelle zur Entlassung kommenden Zimmerer auf den anderen Arbeitsstellen weiterbeschäftigt werden, soweit dort Zimmerer neu eingestellt werden müßten.

3. Bei der Entlassung ist der Lohn sofort zu zahlen. Hat der Arbeiter seine Entlassung gefordert, so hat er Anspruch auf sofortige Lohnzahlung nur dann, wenn er von seinem Vorgesetzten zum Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter spätestens bis zum Arbeitsantritt des vorhergehenden Tages in Kenntnis gesetzt hat.

Wenn auf einer Arbeitsstelle an demselben Tage zehn oder mehr Personen ausscheiden, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Lohn spätestens bis zum nächsten Zahlungstag auf seine Kosten durch die Post an die von jedem Arbeiter bestimmte Anschrift abzusenden.

4. Das Zusammenholen des Gehalts soll in die Arbeitszeit fallen. Den Zimmerern ist vor der Entlassung Zeit zum Werkzeugschärfen zu geben, sofern das Werkzeug Eigentum des Arbeiters ist.

5. Ueber Rühmungsfragen zur Lösung des Arbeitsverhältnisses können die beiderseitigen Unterverbände für jedes Tarifgebiet besondere Vereinbarungen treffen. Soweit das nicht geschieht, wird als gültiges Recht die tägliche Lösung des Arbeitsverhältnisses am Tagesanfang angesetzt.

§ 3.

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen soll die Dauer von acht Stunden (wöchentlich 48 Stunden) nicht überschreiten. Wenn durch Vereinbarung eine Verkürzung der Arbeitszeit an Vorabenden der Sonn- und Festtage herbeigeführt wird, kann der Anfall der Arbeitsstunden an diesen Tagen auf die übrigen Werktage verteilt werden.

Der gesetzliche Regelung der Arbeitszeit ist auf Verlangen einer Vertragspartei in erneute Verhandlungen über vorstehende Bestimmungen einzutreten.

2. Bei großen Tiefbauarbeiten über Tage rechnet die tarifliche Arbeitszeit vom Abmarsch der Arbeiter von der Sammelstelle an. Bei Untertagsarbeiten (Tunnel, Stollen usw.) hat der Arbeiter die Arbeit bei Beginn der tariflichen Arbeitszeit an seiner Beschäftigungsstelle aufzunehmen, wenn der im Bauwerk unter Tag zurückzulegende Weg nicht mehr als 1000 Meter beträgt. Bei längeren Wegstrecken hat der Arbeitgeber entweder für Beförderungsmöglichkeit zu sorgen oder die gesamte Laufzeit im Bauwerk zu bezahlen. Voraussetzung ist, daß der Arbeiter auch auf diesem Wege gegen Unfallgefahren durch Versicherung des Arbeitgebers gedeckt ist. Für Druckluftarbeiten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

3. Die beiderseitigen Unterverbände können vereinbaren, daß bei ausreichenden Sichtverhältnissen eine kürzere Winterarbeitszeit auf die regelmäßige Arbeitszeit ohne Lohnzuschlag verlängert wird.

4. Die Unterverbände der vertragschließenden Parteien sollen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen festsetzen und darüber eine Tabelle in den Lohn- und Arbeitsstarifen aufstellen.

§ 4.

Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit

1. Ueberstunden, Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen nur geordert und geleistet werden, wenn durch deren Unterlassung Personenleben in Gefahr kommen, Verletz- oder Zerstörungsgefahren eintreten, wenn Schäden durch Naturereignisse zu verhindern oder zu beseitigen sind, fernere dringende Reparatur-, Installations- oder Einrichtungsarbeiten, wenn andererseits Betriebe stillgelegt werden und dadurch andere Arbeiter feiern müßten, und schließlich auch dann, wenn sonst der Betrieb für den nächsten Tag durch Unterlassung der betreffenden Arbeit erheblich gefährdet würde (z. B. Röhren beladener Hügel, Entladung mit Boden beladener Schuten, Behebung von Entgleisungen usw.). Auf Betonbauten, Untertagsbauten und bei Wasserarbeiten können außerdem Ueberstunden geleistet werden, wenn aus Sicherheitsgründen die Festigung angefangener Bauteile, wie z. B. Untergänge, Säulen, Treppenaufzüge, Dächer, Gewölbe u. dgl. nicht unterbrochen werden darf. Außer der festgesetzten Betriebszeit dürfen

schließlich Reparaturen, Reinigung und Umstellen der Maschinen vorgenommen werden, falls durch die Unterlassung dieser Arbeiten eine vorübergehende Stilllegung des Betriebes erfolgen würde.

Eine willkürliche und dauernde Ueberschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit darf durch diese Bestimmungen nicht herbeigeführt werden.

2. Als Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit und Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen gelten während des ganzen Jahres:

Als Nachtarbeit jede Arbeit, von abends 8 Uhr bis morgens 5 Uhr.

Als Ueberstundenarbeit jede Arbeit, die in der Zeit zwischen der Nachtarbeit und der tarifmäßigen Arbeitszeit liegt.

Als Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen jede Arbeit an diesen Tagen vor morgens 6 Uhr bis abends 12 Uhr. Wird jedoch über diese Zeit hinaus gearbeitet, so wird auch für die Stunden von 12 Uhr abends bis 5 Uhr morgens der Sonntagszuschlag gezahlt.

Bei Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge kommt jeweils nur der höhere Zuschlag in Ansatz.

3. Die infolge ungünstiger Witterung ausfallenden Arbeitsstunden können im Benehmen mit der Betriebsvertretung (§ 7 des R. T. B.) an den folgenden sechs Arbeitstagen, unter Ausschluß der Tage vor den Sonn- und Feiertagen, bis zu einer Stunde täglich nachgeholt werden. Hierfür wird der Zuschlag für Ueberstunden vergütet.

4. Alle Arbeiten, die zur In- und Außerbetriebsetzung der Maschinen notwendig sind, gelten für die erste Stunde über die sonstige Arbeitszeit hinaus nicht als zuschlagspflichtige Ueberstunden. Dem Maschinenpersonal wird, sofern es auf Anordnung der Betriebsleitung in den festgesetzten Pausen Arbeiten verrichten muß, für diese Zeit der Arbeitslohn fortgezahlt, wobei jede angefangene halbe Stunde voll zu rechnen ist.

5. Sind mehrere Maschinen im Betrieb, so kann durch Einrichtung von Springmaschinen für das Maschinenpersonal die für die übrige Arbeiterschaft geltende Arbeitszeit durchgeführt werden.

6. Wenn in besonderen Fällen unter Wechsel der Arbeiterschaft in mehreren Schichten gearbeitet wird, so sind hierfür die Zuschläge für Ueberstunden und Nachtarbeit nicht zu zahlen. Es können jedoch für diejenigen Schichten, die zu mehr als Dreiviertel in die Nachtzeit fallen, besondere Zuschläge in den Lohn- und Arbeitsstarifen vereinbart werden.

Bei Einführung von Dreifacharbeit wird eine halbe Stunde Pause für jede Schicht bewilligt und als Arbeitszeit vergütet.

Unter besonderen Umständen ist die Einrichtung von Doppelschichten mit verkürzter Arbeitszeit zulässig.

7. Für Arbeiten im Tunnel- und Stollenbau bzw. unter Druckluft wird kein Zeitzuschlag vergütet.

8. Wächter, Barackenwärter und Mannschaftsköche, die diese Tätigkeit als Hauptbeschäftigung ausüben, fallen nicht unter die Bestimmungen für Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit.

§ 5.

Arbeitslohn

1. Der Stundenlohn wird von den bezüchtlichen Organisationen der Arbeitgeber mit den Unterverbänden der Arbeiter für den jeweiligen Geltungsbereich ihrer Lohn- und Arbeitsstarife vereinbart.

2. Der Stundenlohn kann unterschiedlich festgesetzt werden für Facharbeiter, Bauhilfsarbeiter und Tiefbauarbeiter bis zum vollendeten 19. Lebensjahre und über 19 Jahre (Bollarbeiter).

Alle Arbeiter bis zum vollendeten 19. Lebensjahre können unterschieden werden in solche bis zum vollendeten 16., von 16-18 und über 18 Jahre. Arbeiter vom 18. bis 19. Lebensjahre können 5% und Arbeiter vom 16. bis 18. Lebensjahre 10% weniger Lohn erhalten als Bollarbeiter.

Der Stundenlohn für Bauhilfsarbeiter kann 5% niedriger sein als für Maurer der gleichen Altersklasse. Die Vereinbarung der Löhne für Tiefbauarbeiter erfolgt unabhängig von dieser Bestimmung.

Für Nichtfacharbeiter, die noch nicht drei Monate im Baugewerbe tätig waren, können bis zu 10% niedrigere Löhne festgesetzt werden als für solche der gleichen Gruppe, die bereits länger tätig sind.

Bestehende größere Lohnunterschiede werden hierdurch nicht berührt.

Im Betongewerbe soll der Lohn des Zementfacharbeiters dem der Maurer, der Lohn des Einschalters dem der Zimmerer und der Lohn des Bauhilfsarbeiters im Hochbaugewerbe dem des Bauhilfsarbeiters im Hochbaugewerbe gleichgestellt sein. Der Lohn der Zementarbeiter (Flechter) liegt zwischen dem der Zementfacharbeiter und der Bauhilfsarbeiter.

Für Gesellen und Arbeiter, die infolge ihres hohen Alters oder wegen Invalidität in ihrer Leistungsfähigkeit beschränkt sind, sowie für jugendliche Arbeiter unter 16 Jahren können besondere Löhne festgesetzt werden.

Für Wächter, Barackenwärter und Mannschaftsköche unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung.

Die Entschädigung der Begehringe ist prozentual im Verhältnis zu den Löhnen der Gesellen in den Lohn- und

*) Die Zementfacharbeiter und alle nachstehenden Lohn- und Hilfsarbeiter sind in der Tarifbestimmung nach dem R. T. B. zu verstehen. Der Zementfacharbeiter (Flechter) und die geschulten Beton- und Eisenbetonarbeiter sind ein Teil der Zementfacharbeiter unter Ausschluß des Facharbeiters ausführender Hand. Der Zementfacharbeiter wird Zementfacharbeiter, wenn er mindestens zwei Jahre als Zementfacharbeiter tätig war und die Fähigkeiten eines Zementfacharbeiters besitzt. Der Zementfacharbeiter hat das Recht, den Stundenlohn für Beton- und Eisenbetonarbeiten sowie den Stundenlohn für die Ausführung der Eisenbetonarbeiten sowie den Stundenlohn für die Ausführung der Eisenbetonarbeiten zu bezahlen.

Arbeitsstellen festzusetzen. Auf Wunsch können Handwerkskammern, Innungen und Gesellenvereine hinzugezogen werden.

3. Den Unterverbänden (§ I Ziffer 1) bleibt es überlassen, Zuschläge zu vereinbaren für Arbeiten außerhalb der tarifmäßigen Arbeitszeit, außerhalb des Tarif- oder Lohngebietes, für außergewöhnliche Arbeiten und für Abnutzung der von den Arbeitern gestellten Werkzeuge. Die bei Erdarbeiten notwendigen Schaufeln und Spaten hat der Arbeiter mitzubringen und bei der Arbeit zu verwenden.

4. Treten während der Vertragsdauer Änderungen in den Kosten für den Lebensunterhalt ein, die eine Nachprüfung der Löhne und Zuschläge als notwendig erscheinen lassen, so können die Vertragsparteien der Lohn- und Arbeitsstarke auf Antrag einer Partei eine Änderung der Löhne frühestens einen Monat nach Inkrafttreten der letzten Lohnänderung vereinbaren. Auf Antrag einer Vertragspartei hat sich die andere spätestens zehn Tage nach Eingang des Antrags zu diesbezüglichen Verhandlungen zu stellen. Wird eine Verständigung nicht erzielt, so kann das Bezirkslohnamt angerufen werden.

Bei etwaiger zentraler Regelung, die nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen den vertragschließenden Parteien des Reichstarifvertrages stattfinden kann, tritt an Stelle des Bezirkslohnamts das Haupttarifamt. Als antragsberechtigt gelten dann nur die vertragschließenden Parteien des Reichstarifvertrages.

5. Der Lohn wird im allgemeinen nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Dem Arbeiter wird jedoch der Lohnausfall für die am ersten Tage der Arbeitsverhinderung nicht geleisteten Arbeitsstunden in nachstehenden Fällen vergütet, wenn die Unabwendbarkeit der Arbeitsverhinderung nachgewiesen wird:

1. Bei eigener Erkrankung des Arbeiters.
 2. Bei Geburts-, Todes- oder Krankheitsfällen in der Familie (Eltern, Ehefrauen, eheliche Kinder).
 3. Bei Vorladung vor Gericht, sofern der Arbeiter nicht Beschuldigter oder Angeklagter ist, soweit der Vorladung nicht außerhalb der Arbeitszeit Folge geleistet werden kann und Gebühren dafür nicht gezahlt werden.
 4. Bei Feuerlöschdienst auf Grund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung.
- Wenn infolge Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden kann oder im Laufe des Tages ruhen muß, wird den Arbeitern die Feiertage bis zu zwei Stunden bezahlt.
- Wenn die Arbeit vorübergehend ruhen muß, soll das Maschinenpersonal nach Möglichkeit mit notwendigen Instandsetzungsarbeiten beschäftigt werden. Die hierzu angehaltenen Arbeiter sind zur Leistung derartiger Arbeiten verpflichtet.

6. Der Lohn ist in der Regel wöchentlich und auf der Arbeitsstelle zu zahlen. Wo dies aber infolge besonderer Verhältnisse nicht möglich ist, insbesondere bei größerer Arbeiterzahl und dort, wo die Arbeitsstelle vom Sitz des Geschäftes oder von einer Stadt weit entfernt liegt, ist die vierzehntägige Lohnzahlung zulässig. Nach Ablauf der ersten Woche jeder vierzehntägigen Lohnperiode ist eine Abschlagszahlung von 90% des bis dahin erzielten Verdienstes zu leisten. Der Lohn ist am Freitag, in der Regel während der Arbeitszeit, zu zahlen. Bei Untertagsarbeiten wird die Lohnzahlung außerhalb der Arbeitszeit geleistet. Die Lohnlisten können drei Tage vor dem Zahltag geschlossen werden.

§ 6.

Berufliche Nebenarbeit gegen Entgelt

Die Übernahme von beruflichen Nebenarbeiten gegen Entgelt außerhalb der tarifmäßigen Arbeitszeit ist den Arbeitern nicht gestattet und berechtigt den Arbeitgeber nach einmaliger Verwarnung zur fristlosen Entlassung des Arbeiters.

§ 7.

Betriebsvertretung des Arbeiters

1. Von den Arbeitern eines Unternehmens sind auf jeder Arbeitsstelle Bau- oder Platzdelegierte zu ernennen oder von den vertragschließenden Arbeiterorganisationen zu bestimmen. Beschäftigt ein Unternehmer auf einer Arbeitsstelle Arbeiter mehrerer Berufe, so sind nach Möglichkeit alle beteiligten Berufe oder Organisationen zu berücksichtigen, und zwar können gewählt werden:

Bei einer Arbeiterzahl	bis	1-2 Delegierte
von 20	49	3
50	99	5
100	199	6

Die Zahl der Delegierten erhöht sich um je einen in Betrieben von 200 bis 999 Arbeitern für je weitere 200, von 1000 bis 5999 Arbeitern für je weitere 500, von 6000 und mehr Arbeitern für je weitere Tausend.

Für das eigentliche Zimmerergewerbe können neben den Platzdelegierten auf jeder Arbeitsstelle besondere Delegierte bestimmt werden.

Sind mehrere Delegierte bestellt, so erfolgt bei Vertretung der Arbeiterzahl das Amt der dadurch überzählige werdenden Delegierten entsprechend der vorstehenden Tabelle.

Die Bau- und Platzdelegierten sollen mindestens 24 Jahre alt, mindestens ein Jahr im Baugewerbe tätig sein und nicht mehr in der Berufsausbildung stehen. In Angelegenheiten, die einen einzelnen Arbeiter betreffen, soll nach Möglichkeit nur der für seine Organisation oder seine Berufsgruppe zuständige Bau- oder Platzdelegierte angerufen werden.

2. Die Bau- und Platzdelegierten gelten für Arbeitsstellen mit weniger als 20 Arbeitern als Betriebsobleute und für Arbeitsstellen mit 20 und mehr Arbeitern als Betriebsräte im Sinne des Betriebsrätegesetzes. Die Aufgaben

Am 30. Dezbr. 1922 ist der dreihundfünfzigste Wochenbeitrag für das Jahr 1922 fällig.

und Befugnisse der Baudelegierten erstrecken sich lediglich auf die einzelnen Arbeitsstellen, auf der sie tätig sind.

3. Zur Erledigung der über die einzelnen Arbeitsstellen hinausgehenden Aufgaben aus dem Betriebsrätegesetz wählen die Baudelegierten aus ihrer Mitte für alle innerhalb einer Gemeinde oder eines zusammengehörigen Wirtschaftsgebietes befindlichen Arbeitsstellen eines Unternehmens einen Delegiertenausschuß. Dieser hat die Befugnisse eines Gesamtbetriebsrates, und wenn bei demselben Unternehmer für das gleiche Wirtschaftsgebiet eine Angestellten- oder sonstige Betriebsvertretung besteht, die Befugnisse eines Arbeiterrates im Sinne des Betriebsrätegesetzes für die unter diesen Tarifvertrag fallenden Arbeitergruppen.

Die Zahl der Delegiertenausschußmitglieder richtet sich nach der Zahl der in den Gesamtbetrieben beschäftigten Arbeiter gemäß den Bestimmungen unter Ziffer 1. Die einzelnen Berufsgruppen oder Organisationen sollen in dem Delegiertenausschuß möglichst ihrer Stärke entsprechend vertreten sein.

4. Die Namen der Baudelegierten und der Mitglieder des Delegiertenausschusses sind dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, der sie durch Aushang auf der Arbeitsstelle bekanntzugeben hat.

5. Zur Vertretung der Arbeitgeber gegenüber den Baudelegierten und den Mitgliedern des Delegiertenausschusses sind neben dem Arbeitgeber und den Bevollmächtigten seines Geschäftsführers auch die bevollmächtigten Vertreter des Arbeitgebers auf den Arbeitsstellen beauftragt.

6. Die Baudelegierten haben die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen. Insbesondere haben sie in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter darüber zu wachen, daß auf der Arbeitsstelle der Lohn- und Arbeitsstarke durchgeführt wird. Es liegt ihnen ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterchaft sowie zwischen dieser und dem Arbeitgeber zu fördern. Außerdem haben sie gemeinsam mit dem Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter ihr Augenmerk auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren auf der Arbeitsstelle zu richten und die Gewerbeaufsichtsbeamten und andere in Betracht kommende Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

7. Den Arbeitgebern und ihren Stellvertretern ist untersagt, Arbeiter in der Übernahme oder Ausübung eines Delegiertenpostens zu beschränken oder sie wegen der Übernahme oder der Art der Ausübung dieses Postens zu benachteiligen.

8. Das Amt des Baudelegierten erlischt ohne weiteres, wenn die Arbeit auf der Arbeitsstelle, für die er bestellt war oder die Arbeit seiner Berufsgruppe dem Ende nahe oder beendet ist. Wird er aus diesem Grunde entlassen, so gilt dies nicht als Maßregelung. Im übrigen gelten für die Entlassung die Bestimmungen der §§ 96, 97 des Betriebsrätegesetzes.

9. Die Baudelegierten haben ihre Tätigkeit in der Regel außerhalb der Arbeitszeit auszuüben. Notwendige Verhinderung von Arbeitszeit infolge Ausübung des Platz- oder Baudelegiertenpostens hat eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Baudelegierte die Notwendigkeit der Arbeitsverhinderung nachzuweisen.

10. Soweit durch die vorstehenden Bestimmungen die Rechte und Pflichten der Arbeitervertreter nicht geregelt sind, gelten stinngemäß die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes.

11. Die Vertreter der vertragschließenden Arbeiterorganisationen sind berechtigt, die Arbeitsstellen im Benehmen mit den Vertretern des Arbeitgebers, und zwar möglichst während der Pausen zu betreten, um die Pflichten aus dem Vorstehenden zu erfüllen. Der Arbeitgeber haftet nicht für Unfälle, die dem Betreffenden auf der Baustelle etwa zustoßen.

§ 8

Wohnräume und Kantinen

1. Werden in einem Ort oder in einem Bezirk Arbeiter in größerer Zahl von auswärts herangezogen, so sind bei Beginn der Arbeiten vom Arbeitgeber die Wohnräume zu beschaffen und dem Arbeiter für die Dauer seiner Tätigkeit bei diesem Arbeitgeber gegen Vergütung zu überlassen, sofern andere Unterkunft nicht vorhanden ist.

2. Die Wohnräume müssen den wohnungspolizeilichen Vorschriften in sittlicher und gesundheitlicher Hinsicht entsprechen. Schlaf- und Wohnräume sollen getrennt gehalten werden. Auch ist ein getrennter Raum zum Waschen nasser Arbeitskleider bereitzustellen. Wohn- und Schlafräume sollen von den Kantinen räumlich getrennt sein. Das Betreten von Wohn-, Schlaf-, Reinigungs- und Kantinenräumen ist Personen, die nicht im Vertragsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, verboten. Auf Vertreter der vertragschließenden Organisationen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

3. Dem Arbeitgeber ist nicht erlaubt, eine sogenannte Kantinenberechtigung an Wirte oder Geschäftleute ähnlichen Berufes zu verpachten. Werden Kantinen errichtet, so soll der Arbeitgeber aus deren Betrieb keinen Gewinn ziehen. An der Verwaltung der Kantinen, Speisewirtschaften und Verkaufsmagazine, die von den Organisationen betrieben werden, welche am Baubetriebe beteiligt sind, haben die Arbeiter durch besonders zu wählende Vertreter Anteil.

Aufsichtsführende Personen oder deren Frauen dürfen auf der Baustelle oder in deren Nähe Kantinen, Speisewirtschaften und Verkaufsläden nicht betreiben.

§ 9. Ferien

1. Jeder unter diesen Tarifvertrag fallende Arbeiter hat einmal innerhalb von zwölf Monaten Anspruch auf Ferien (Beurlaubung unter Fortzahlung des Tariflohnes), und zwar für das Jahr 1922, wenn er mindestens 40 und für das Jahr 1923, wenn er mindestens 36 Wochen in demselben Unternehmen ununterbrochen gearbeitet hat. Die Frist von zwölf Monaten beginnt erstmalig mit dem Eintritt des Arbeiters in das Unternehmen, frühestens aber am 1. Oktober 1921.

Für Arbeiter, die im Jahre 1921 nach dem 30. September in den Genuss von Ferien getreten sind, läuft die neue Wartezeit von 40 Wochen erst vom letzten Urlaubstage, spätestens jedoch vom 1. Januar 1923 an.

Für Arbeiter die seit dem 1. April 1921 ununterbrochen bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind und für das Jahr 1921 weder Ferien noch Ferienentgelt erhalten haben, tritt für das Jahr 1922 die Ferienberechtigung schon am 15. Mai 1922 ein.

Die Ferien betragen für das Jahr 1922 drei Werktage und künftig im zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit vier Werktage.

2. Die Beurlaubung im Einzelfalle regelt der Arbeitgeber im Rahmen der Betriebsmöglichkeiten, nachdem er sich vorher mit der Betriebsvertretung ins Benehmen gesetzt hat. Die geregelte Fortführung des Betriebes muß sichergestellt sein.

Wenn ein Arbeiter bei der Entlassung die Voraussetzungen der Ziffer 1 erfüllt hat, so sind ihm Ferien zu gewähren es sei denn, daß er aus Gründen entlassen wird, die er zu vertreten hat.

Wird ein Arbeiter aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, entlassen, bevor er ein Recht auf Ferien erworben hat, so wird ihm die Beschäftigungsdauer bei späterer Wiedereinstellung angerechnet. Dieses Recht erlischt wenn zwischen der Entlassung und der Wiedereinstellung eine Zeitdauer von mehr als 30 Wochen liegt.

3. Die Ferientage werden mit dem bei Beginn des Urlaubs geltenden Tariflohn der für den Arbeiter in Betracht kommenden Berufs- und Altersgruppe mit acht Stunden täglich vergütet. Hat der Arbeiter entgegen dem Angebot des Arbeitgebers den Antritt des Urlaubs hinausgeschoben, so wird eine insoweit eingetretene Lohnerrhöhung dem Arbeiter für die Ferientage nicht gewährt.

4. Das Arbeitsverhältnis gilt mit Rücksicht auf den Ferienanspruch nicht als unterbrochen durch Feiertage wegen Witterungseinflüssen, Materialmangels, Betriebsstörungen oder Krankheit des Arbeiters. Dagegen gelten tarifwidrige Arbeitsniederlegungen, d. h. Arbeitsniederlegungen vor Erschöpfung des tariflichen Schlichtungsverfahrens als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Ein Ferienanspruch kann erst nach Wiederaufnahme der Arbeit neu begründet werden.

5. Während der Ferien darf der Arbeiter keine anderweitige Beschäftigung annehmen. Eine Zwitterbeschäftigung gegen diese Bestimmung hat die Verwirkung des gesamten Ferienentgelts zur Folge und berechtigt zur sofortigen Entlassung.

6. Jeder Arbeiter ist verpflichtet, beurlaubte Arbeiter innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, soweit es ihm billigerweise zugemutet werden kann, zu vertreten.

7. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die vorstehende Ferienregelung bei allen Samunternehmungen sowie bei allen öffentlichen oder privaten Regiebetrieben durchzuführen.

8. In Streitfällen entscheiden die zuständigen Tarifinstanzen.

§ 10.

Schlichtung von Streitigkeiten

I. Allgemeines.

1. Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Reichstarifvertrage und aus den Lohn- und Arbeitsstarke werden Tarifinstanzen eingesetzt, die, soweit dies gesetzlich zulässig ist, den behördlichen Schlichtungsstellen vorgehen.

2. Streitfragen über die Auslegung von Tarifbestimmungen gehören vor die Tarifinstanzen.

Bei Lohnfragen oder sonstigen Ansprüchen auf eine bestimmte Geldsumme aus den persönlichen Arbeitsverträgen einzelner Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegenseitig sollen die zuständigen Gerichte entscheiden, wenn die Schlichtungskommission (Ziffer 15) den Streitfall in der vorgeschriebenen Frist nicht belegen kann.

3. Streitigkeiten aus diesem Reichstarifvertrage entscheiden unter Ausschluß des ordentlichen Rechtsweges das Haupttarifamt endgültig.

4. Die Arbeitgeber- und Arbeitermitglieder der Tarifinstanzen sind nicht Vertreter der Parteien und an Aufträge nicht gebunden. Sie sind in ihrer sachlichen Stellungnahme nur den Tarifverträgen, dem Gesetz und ihrem Gewissen unterworfen.

5. Lehnen Beisitzer oder deren Stellvertreter in einer tariflichen Instanz die Beteiligung an einer Verhandlung oder an der Entscheidung über einen Streitfall ab, so kann dennoch die Entscheidung gefällt werden, wobei angenommen werden soll, daß diese Beisitzer sich der Stimme enthalten haben. Als Ablehnung gilt es auch, wenn die sämtlichen Arbeitgeber- oder Arbeiterbeisitzer trotz ordnungsgemäßer Ladung in einem zweiten Termin nicht erscheinen.

6. Ist ein Mitglied einer Tarifinstanz bereits in einer Vorinstanz an der Beschlußfassung beteiligt gewesen, so tritt an seine Stelle einer seiner Stellvertreter, sofern vor Eintritt in die Verhandlungen die Zusammensetzung der Tarifinstanz bemängelt wird.

7. Ferner tritt in einer Tarifinstanz an die Stelle eines Mitgliedes einer seiner Stellvertreter, wenn das Mitglied an dem zur Entscheidung stehenden Fall unmittelbar beteiligt ist.

7. Die beteiligten Organisationen sind zu den Verhandlungen zu laden. Es bleibt ihnen überlassen, die

*) Es soll nicht ausgeschlossen sein, daß in besonderen Fällen innerhalb gewisser Zeitgrenzen Wege- und Folgeidentifizierungen vorkommen können.

streitenden Parteien ihrerseits zu laden oder sie zu vertreten.

8. Vor Fällung eines Schiedspruches ist stets die Einigung der Parteien zu versuchen. An der Beratung und Abstimmung, die in Abwesenheit der Parteien zu erfolgen hat, nehmen sämtliche Mitglieder der Tarifinstanzen teil. Wo unparteiische Vorsitzende tätig sind, dürfen sie sich der Abstimmung nicht enthalten.

9. Die ordnungsgemäß getroffenen Entscheidungen der Tarifinstanzen sind, soweit sie nach dem Folgenden nicht anfechtbar sind, für die vertragschließenden Parteien und deren Unterorganisationen endgültig und von ihnen mit allem Nachdruck durchzuführen.

10. Auch Organisationsstreitigkeiten können die Tarifinstanzen anrufen oder vor sie geladen werden, jedoch nur durch Vermittlung der vertragschließenden Organisationen oder deren Unterverbände.

11. Die Organisationen können vereinbaren, daß für Angelegenheiten bestimmter Fachrichtungen ein oder mehrere im voraus zu bestimmende Mitglieder derselben Sachrichtung als Mitglieder der Tarifinstanzen tätig sein sollen.

12. Für die Arbeitgeber- und Arbeitermitglieder in den Tarifinstanzen werden Stellvertreter ernannt.

13. Die Kosten der Schlichtungsinstanzen tragen die Vertragsparteien je zur Hälfte. Die Tarifinstanzen können solchen streitenden Parteien, die den vertragschließenden Organisationen nicht angehören, die Kosten des Verfahrens ganz oder teilweise auferlegen.

Auch kann die Verhandlung des Streitfalles von der Hinterlegung eines Kostenvorlages bei der Geschäftsführung der Tarifinstanz durch die den vertragschließenden Organisationen nicht angehörenden Beteiligten abhängig gemacht werden.

14. Die sämtlichen Instanzen geben sich ihre Geschäftsordnung selbst. Näher hierzu werden von den Vertragsparteien vereinbart.

II. Schlichtungskommissionen

15. Zur Schlichtung von örtlichen Streitigkeiten aus den Lohn- und Arbeitstarifen werden für einzelne oder mehrere zusammenhängende Orte Schlichtungskommissionen gebildet, die aus der gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitern bestehen. Die örtlichen Organisationen wählen ihre Mitglieder. Anträge an die Schlichtungskommission sind innerhalb einer Ausschlussfrist von 14 Tagen nach Eintritt der Streitigkeit einzureichen. Die Schlichtungskommission hat innerhalb dreier Werktage über die Angelegenheit zu verhandeln.

So die Einrichtung von Unterkommissionen besteht oder wo sie geschaffen wird, haben diese das Recht, Streitfälle auf der Baustelle zu untersuchen und auf die Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken.

III. Tarifamt

16. Tritt die Schlichtungskommission auf Antrag in der vorgeschriebenen Zeit nicht in Tätigkeit, so ist die beschwerdeführende Organisation berechtigt, die Sache vor die zweite Instanz (Tarifamt) zu bringen, mit dem Hinweis, daß die Schlichtungskommission auf fristgerechten Antrag nicht in Tätigkeit getreten ist.

17. Gegen die Entscheidung der Schlichtungskommission ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen nach Fällung der Entscheidung Berufung an die zuständige zweite Instanz (Tarifamt) durch Einreichung eines Schriftsatzes zulässig. Das gleiche gilt, wenn in der Schlichtungskommission eine Entscheidung nicht zustande gekommen ist. Das Tarifamt hat innerhalb zehn Tagen über die Angelegenheit zu verhandeln.

18. Die Tarifämter bestehen aus der gleichen Zahl von Arbeitgebern und Arbeitern, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, der von den Vertragsparteien gewählt wird. Wo sich die Parteien über die Person des Vorsitzenden nicht einigen, hat auf Antrag der geschäftsführenden Unparteiische des Haupttarifamtes eine geeignete Persönlichkeit zur Übernahme des Vorsitzes zu bitten. Die Ernennung des unparteiischen Vorsitzenden erfolgt auf die Dauer des Vertrages.

19. Die Berufung gegen die Entscheidungen des Tarifamtes ist nur in den für das Haupttarifamt vorgesehenen Ausnahmefällen (§ 20 und 21) zulässig.

IV. Haupttarifamt

20. Tritt das Tarifamt auf Antrag in der vorgeschriebenen Zeit nicht in Tätigkeit, so ist die beschwerdeführende Organisation berechtigt, die Streitfrage durch ihre zentrale Organisation vor das Haupttarifamt zu bringen.

21. Gegen die Entscheidung des Tarifamtes ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 21 Tagen nach Zustellung Berufung an das Haupttarifamt zulässig, jedoch nur dann, wenn die Entscheidung des Tarifamtes gegen den Sinn des Reichstarifvertrages oder gegen grundsätzliche Entscheidungen des Haupttarifamtes verstößt. Die Berufung bewirkt jedoch keinen Aufschub.

Das gleiche gilt, wenn im Tarifamt eine Entscheidung nicht zustande gekommen ist.

22. Das Haupttarifamt ist ferner auf Antrag einer zentralen Organisation befugt, grundsätzliche Streitfragen, die sich bei Auslegung des Reichstarifvertrages ergeben, zu entscheiden. Ob ein grundsätzlicher Fall vorliegt, wird vom Haupttarifamt entschieden.

23. Das Haupttarifamt setzt sich zusammen aus je einem Vertreter der am Reichstarifverträge beteiligten Arbeiter- und der gleichen Anzahl Vertreter der Arbeitgeberverbände und aus drei unparteiischen. Die vertragschließenden Zentralorganisationen bezeichnen die drei unparteiischen. Soweit sie sich hierbei nicht einigen, werden die unparteiischen vom Reichsarbeitsminister ernannt.

§ 11. Bezirkslohnamt

1. Das Bezirkslohnamt ist nur zuständig für Streitigkeiten aus § 5 Ziffer 4, sowie § 1 Ziffer 2 des Reichstarifvertrages.

2. Das Bezirkslohnamt ist zusammengesetzt aus drei unparteiischen und einer auf Arbeitgeber- und Arbeiterseite gleichen Zahl von Vertretern. Einer der unparteiischen wird gemeinsam von den Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen als geschäftsführender unparteiischer bestimmt. Einigen sich die Organisationen über die Person dieses unparteiischen nicht, so hat auf Antrag der geschäftsführenden Unparteiische des Haupttarifamtes eine geeignete Persönlichkeit um Übernahme des Amtes zu bitten. Je einen der beiden anderen unparteiischen ernennen die Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen. Die Ernennung der unparteiischen erfolgt auf die Dauer des Reichstarifvertrages.

Das Gebiet des Bezirkslohnamtes ist der Bereich der Lohn- und Arbeitstarife, für den es eingesetzt ist.

3. Führen die im § 5 Ziffer 4 vorgesehenen Verhandlungen nicht zu einem Ergebnis, mit dem beide Parteien einverstanden sind, so ist jede Organisation berechtigt, das zuständige Bezirkslohnamt anzurufen. Das Bezirkslohnamt hat innerhalb acht Tagen zusammenzutreten.

4. Das Bezirkslohnamt hat zunächst eine Einigung der Parteien zu versuchen. Geht diese nicht, so hat es einen Schiedspruch zu fällen, über dessen Annahme oder Ablehnung sich die Organisationen innerhalb einer vom Bezirkslohnamt festzusetzenden Frist gegenüber dem geschäftsführenden unparteiischen des Bezirkslohnamtes zu erklären haben.

Reicht eine der am Vertrage beteiligten Organisationen den Schiedspruch ab, so besteht für sie sowie für die Gegenseite hinsichtlich des strittigen Lohnanspruches Handlungsfreiheit.

Erklären die Parteien in ihrer Gesamtheit vor Fällung des Schiedspruches, daß sie sich ihm unterwerfen wollen, so ist der Schiedspruch endgültig und bindend.

5. Das Bezirkslohnamt hat die aus seinen Entscheidungen oder Schiedsprüchen sich ergebenden Nachträge zu den Lohn- und Arbeitstarifen im Wortlaut festzusetzen.

6. Im Übrigen gibt sich das Bezirkslohnamt seine Geschäftsordnung selbst nach einem von den vertragschließenden Organisationen des Reichstarifvertrages aufzustellenden Muster.

§ 12.

Durchführung des Vertrages

I. Die vertragschließenden Parteien verpflichten sich, ihren Einfluß zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Reichstarifvertrages und der auf Grund desselben abgeschlossenen Lohn- und Arbeitstarife, und zwar auch bei allen den vertragschließenden Arbeitgeberorganisationen nicht angehörenden hantwettbewerblichen Unternehmungen einzusetzen. Vor Beginn und während der Dauer des Schlichtungsverfahrens sind Streiks, Aussperrungen oder ähnliche Maßnahmen unter keinen Umständen zulässig. Nach der endgültigen Entscheidung sind Aussperrungen oder Aussperrungen nur zulässig, wenn der Entscheidung nicht Folge geleistet wird.

2. Fügt sich eine Vertragspartei einer endgültigen Entscheidung der Tarifinstanzen nicht, so hat die Gegenpartei das Recht, vom Vertrage zurückzutreten.

§ 13.

Vertragsdauer

Dieser Vertrag gilt vom 1. August 1922 bis zum 31. März 1924.

Wirtschaftliche Bewegung
Feuerungsbau- und Schornsteinbauhandwerk
XI. Festsetzung der Löhne zum Reichslohn- und Arbeitstarifvertrag für feuerungstechnische Arbeiten.
Gültig vom Beginn der neuen Lohnwoche, in welche der 16. Dezember 1922 fällt.
Gemäß V B 3 des Reichslohn- und Arbeitstarifvertrages für feuerungstechnische Arbeiten vom 3. März 1922 werden folgende Sätze festgesetzt:
1. Von der Lohnwoche, in welche der 16. Dezember fällt, wird der Grundlohn für Norddeutschland auf 332,02 M., für Süddeutschland auf 380,- M. festgesetzt. Danach stellen sich die zu zahlenden Löhne einschließlich Gehaltsgeld wie folgt:
Feuerungsmann . . . 365,30 M. 418,- M.
Schornsteinmännner . . . 415,10 " 475,- "
Schornsteinmännner die noch nicht 1 Jahr im Schornsteinbau tätig sind . . . 405,10 " 463,60 "
Feuerungsbefehrer . . . 348,70 " 399,- "
Schornsteinbefeher . . . 381,90 " 437,- "
2. Die Reiseentschädigung wird vom 16. Dezember 1922 wie folgt festgesetzt:
Der feste Satz . . . 365,30 M. 418,- M.
Kilometergeld . . . 15,- " 16,77 "
Die Spannung an den einzelnen Banorten zwischen Hochbauarbeiterlohn einerseits und Facharbeiterlohn andererseits soll bewahrt sein, daß der Feuerungsmaner stets 5 Prozent, der Schornsteinmännner stets 10 Prozent über den Hochbauarbeiterlohn erhält; Helfer erhalten in diesem Falle den Hochbauarbeiterlohn. Gehaltsgeld, Belegeld sind mit einbezogen.
Deutscher Arbeitgeberverband für Feuerungs- und Schornsteinbau e. B.
Hugo Dieckhoff.
Deutscher Bauarbeiterverband.
J. A. Chr. Dienthal.
Zentralverband christlicher Bauarbeiter Deutschlands.
J. A. A. Schmidt.

Die Neuregelung des Steuerabzuges

(Aufbewahren!)

Wie bereits in der vorigen Nummer der „Bauergewerkschaft“ mitgeteilt, hat der Reichstag kürzlich eine Reihe von Änderungen über den Steuerabzug vom Arbeitslohn beschlossen, die bereits mit dem 1. Januar 1923 in Kraft treten. Die unterste Einkommensstufe, in der einheitlich ein Steuerfuß von 10 Prozent erhoben wird, ist nunmehr von 400 000 M. jährlichen Gesamteinkommens auf 1 Mill. Mark heraufgesetzt worden.

Dazu treten folgende Erhöhungen der steuerfreien Sätze ein:

Von dem gesamten Arbeitseinkommen werden wie bisher 10 Prozent bei jeder Lohnzahlung einbehalten. Von dieser errechneten Steuersumme sind jedoch folgende Abzüge zulässig:

- 1. Für den Steuerpflichtigen: 2 M., 8 M., 48 M., 200 M., je nach der Lohnzahlung in Stunden, Tagen, Wochen, Monaten;
2. für die Ehefrau die gleichen Beträge;
3. für jedes Kind unter 17 Jahren und jedes Kind zwischen 17 und 21 Jahren, sofern es kein eigenes Arbeitseinkommen bezieht, 10 M., 40 M., 240 M., 1000 M., je nach der Lohnzahlung in Stunden, Tagen, Wochen, Monaten;
4. für mittellose Angehörige, die vom Steuerpflichtigen unterhalten werden, wie 3;
5. die Abgeltung der Abzüge für soziale, Renten- und Gewerkschaftsbeträge, Lebensversicherungen, besondere Kleidungsaufwendungen, Jahrgelder usw. 10 M., 40 M., 240 M. resp. 1000 M.
Zur Feststellung der endgültigen Steuersummen müssen somit von den errechneten 10 Prozent des Gesamteinkommens folgende Beträge abgezogen werden:

Table with 6 columns: für, für je 2 Std., pro Tag, pro Woche, für 1/2 Mon., für 1 Mon.
den ldtg. Arbeiter . . . 12,- 48,- 288,- 600,- 1200,-
verheirat. Arbeiter ohne Kinder . . . 14,- 56,- 336,- 700,- 1400,-
verh. m. 1 Kind . . . 24,- 108,- 576,- 1200,- 2400,-
" 2 Kindern . . . 34,- 148,- 816,- 1700,- 3400,-
" 3 " . . . 44,- 188,- 1056,- 2200,- 4400,-
" 4 " . . . 54,- 228,- 1296,- 2700,- 5400,-
" 5 " . . . 64,- 268,- 1536,- 3200,- 6400,-
" 6 " . . . 74,- 308,- 1776,- 3700,- 7400,-
" 7 " . . . 84,- 348,- 2016,- 4200,- 8400,-
" 8 " . . . 94,- 388,- 2256,- 4700,- 9400,-

Beispiele:

- 1. Tagessteuerberechnung für einen unehelichen Kollegen mit 2000 M. Tagesverdienst:
Lohn = 2000,- M.
10% = 200,- "
frei = 48,- "
ergibt zu zahlende Steuer = 152,- M. (wirkliche Höhe der Lohnsteuer 7,6%)
2. Wochensteuerberechnung für einen verheirateten Kollegen mit 3 Kindern bei 13800 M. Wochenverdienst:
Lohn = 13800,- M.
10% = 1380,- "
frei = 1056,- "
ergibt zu zahlende Steuer = 324,- M. (wirkliche Höhe der Lohnsteuer 2,4%)
3. Monatssteuerberechnung für einen verheirateten Kollegen mit 2 Kindern bei 70000 M. Monatsgehalt:
Gehalt = 70000,- M.
10% = 7000,- "
frei = 3400,- "
ergibt zu zahlende Steuer = 3600,- M. (wirkliche Höhe der Lohnsteuer 5,1%)
4. Steuerberechnung bei einem Lohn für fünfjährige Arbeitszeit für einen verheirateten Kollegen mit vier Kindern und seiner mittellosen Mutter im eigenen Haushalt bei einem Stundenlohn von 370 M.:
Lohn = 1850,- M.
10% = 185,- "
frei = 192,- " (5x84,- M.)
ergibt Steuerfreiheit

Das Organ des Reichverbandes deutscher Bauproduktgenossenschaften
Die „Genossenschaftliche Baupraxis“
(Berlag Berlin-Staatenberg, am Stadtwart 3/3)
beginnt im Januar des kommenden Jahres mit dem 2. Jahrgang.
Wer den zähen und mühseligen, aber auch erfolgreichen Kampf unserer jungen Bauproduktgenossenschaftsbewegung verfolgen will, dessen Herz warm für die praktische Durchführung einer christlichen Gemeinwirtschaft im Bauwesen schlägt, der muß diese Zeitschrift sofort beim Schriftträger bestellen.
Preis für das 1. Quartal 1923 100,- M.