

Baugewerkschaft

Organ des Zentralverbandes christlicher Bauarbeiter Deutschlands

Erscheint jeden Sonntag. Bezugspreis vierteljährlich 2,50 Reichsmark (ohne Bestellgeld). Zu beziehen durch jede Postanstalt. ♦ Redaktionschluss: Montag morgens 9 Uhr.

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

Anzeigenpreis: für die Zeile 0,60 Reichsmark (Reklame 1,20 Reichsmark) zur Zeit der Zahlung. — Schluss der Anzeigenaufnahme 8 Tage vor Erscheinen jeder Nummer

Der Reichstarifvertrag angenommen!

Niederschrift

über die Verhandlung der zentralen Verbände der Bauarbeitgeber und Bauarbeiter am 30. März 1927.

Anwesend waren:

auf Arbeitgeberseite:

für den Deutschen Arbeitgeberbund für das Baugewerbe die Herren: Behrens-Hannover, Dr. Grundmann-Berlin, Dr. Meißner-Berlin;

für den Reichsverband des Deutschen Tiefbaugewerbes die Herren: Dr. Max-Berlin, Dr. Schük-Berlin;

für den Beton- und Tiefbau-Arbeitgeberverband für Deutschland die Herren: Baurat Grages-Frankfurt, Strony-Berlin, Dr. Claus-Berlin;

auf Arbeitnehmerseite:

für den Deutschen Bauarbeiterverband die Herren: Bernhard-Hamburg, Silberichmidt-Berlin;

für den Zentralverband der Zimmerer: Herr Wolgast-Hamburg;

für den Zentralverband christlicher Bauarbeiter: Herr Wiedeberg-Berlin;

für den Zentralverband der Maschinisten und Heizer: Herr Balleng jun.-Berlin.

Herr Behrens eröffnete die Sitzung um 10¹⁵ Uhr und erklärte für die drei Bauarbeitgeberverbände die Annahme des Reichstarifvertrages.

Sodann gaben die Herren Bernhard, Wolgast, Wiedeberg und Balleng, und zwar jeder für seinen Verband, ebenfalls die Erklärung der Annahme des Reichstarifvertrages ab.

Darauf wurde der Reichstarifvertrag sowie das Muster des Lohn- und Arbeitstarifes und die Vereinbarung über Akkordarbeit paragrafenweise durchgegangen und die endgültige Fassung bis auf die nachstehend verzeichneten redaktionellen Klarstellungen gutgeheißen.

Zu der Niederschrift sind sich die Parteien darüber einig, daß jeder in der Einleitung aufgeführte Verband als selbständiger Vertragskontrahent gilt.

Zu § 3, Arbeitszeit, sind sich die Parteien darüber einig, daß die Arbeitgeber nicht gezwungen werden können, in den Lohn- und Arbeitstarifen eine Festlegung der Arbeitszeit zu treffen.

Zu § 5, Ziffer 5, Fußnote 2, sind sich die Parteien darüber einig, daß noch schwebende Streitigkeiten nach den Bestimmungen des Reichstarifvertrages zu behandeln und zu entscheiden sind.

Die in dieser Niederschrift enthaltenen redaktionellen Änderungen (hier ausgelassen, weil im nachstehend abgedruckten Text schon berücksichtigt. 2. Red.) des bisher gedruckten Vertragstextes werden Inhalt des Reichstarifvertrages und treten an Stelle des bisher vereinbarten Textes.

(Unterschriften der bevollmächtigten Vertreter der oben genannten Verbände.)

Reichstarifvertrag für das Baugewerbe

§ 1.

Geltungsbereich.

1. a) Der Geltungsbereich dieses Tarifvertrages ist das Deutsche Reich. In allen zusammenhängenden Wirtschaftsgebieten bzw. Orten sollen die bezüchtlichen Organisationen der Arbeitgeber mit den Unterverbänden (Bereinen, Zahlstellen) der Arbeiter Lohn- und Arbeitstarife nach dem diesem Vertrage beigefügten Muster abschließen¹⁾.

b) Für zusammenhängende Bauwerke (Eisenbahnen, Kanäle, 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 Arbeitstarif festlegen.

2. Die vertragschließenden Parteien haben ihre Unterverbände zum Abschluß von Lohn- und Arbeitstarifen an-

¹⁾ Die abgeschlossenen Lohn- und Arbeitstarife sollen den vertragschließenden Spitzenorganisationen in je einer schriftlichen Ausfertigung vorgelegt werden. Dessen steht innerhalb einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Zustellung gerechnet, das Einspruchsrecht zu. Dieser Einspruch soll bezüglich der Höhe und Zuschläge keine aufschiebende Wirkung haben.

zuregen und sie dabei zu unterstützen. Kommt mit einem Unterband der Arbeiter ein Lohn- und Arbeitstarif nicht zustande, so können die bezüchtlichen Arbeitgeberverbände in ihrer Gesamtheit mit dem oder den übrigen Arbeiterverbänden einen solchen abschließen. Bezüchtliche Tarifverträge, die vor dem Abschluß des Reichstarifvertrages abgeschlossen wurden, verlieren ihre Gültigkeit mit dem Inkrafttreten des Reichstarifvertrages.

3. Kommt eine Einigung über den Abschluß eines Lohn- und Arbeitstarifes nicht zustande, so haben die Tarifinstanzen gemäß § 11 Ziffer 19 ff. zu entscheiden.

4. Dieser Reichstarifvertrag gilt hinsichtlich der in § 2 der Lohn- und Arbeitstarife aufgeführten Arbeitergruppen für alle Bau-, Maurer-, Zimmerer-, Beton-, Eisenbeton- und Tiefbauarbeiten.

5. Organisierte Arbeitgeber, die unorganisierte Arbeiter beschäftigen, und organisierte Arbeiter, die bei unorganisierten oder andersorganisierten Arbeitgebern beschäftigt sind, fallen unter diesen Reichstarifvertrag und die dazugehörigen Lohn- und Arbeitstarife, und haben die Verpflichtung, sie in vollem Umfange durchzuführen.

6. Die vertragschließenden Parteien dürfen inhaltlich abweichende Bestimmungen mit anderen Organisationen, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitern oder mit Dritten nicht treffen. Vereinbart 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. Etwas entgegenstehende Bestimmungen der Tarifvertragsverletzung werden davon nicht berührt.

7. Die vertragschließenden Parteien treten dafür ein, daß dieser Reichstarifvertrag und die von den Unterverbänden auf Grund dieses Reichstarifvertrages abgeschlossenen Lohn- und Arbeitstarife für allgemeinverbindlich erklärt werden, soweit seitens der vertragschließenden Spitzenorganisationen Einspruch gegen diese Tarifverträge gemäß § 1, Ziffer 1 (Fußnote), nicht erhoben ist.

8. Die besonderen Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle feuerungstechnischen Arbeiten und für alle Arbeitsstätten, wo feuerungstechnische Arbeiten ausgeführt werden, sowie die Lohn- und Arbeitsbedingungen für Steinholzarbeiten werden in je einem Anhang zu diesem Reichstarifvertrag für das ganze Reich geregelt.

§ 2.

Beschaffung und Entlassung von Arbeitern.

1. a) 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 beteiligten Tarifparteien beabsichtigen, sich — und zwar zunächst unter Benutzung der öffentlichen Arbeitsnachweise — gegenseitig in der Regelung von Angebot und Nachfrage zu unterstützen.

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

2. a) 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.

b) Im eigentlichen Zimmerergewerbe 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. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig täglich zum Arbeitschluß ohne Kündigungsfrist gelöst werden.

1. a) 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 Vorhaben den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter spätestens bis zum Arbeitschluß des vorhergehenden Tages in Kenntnis gesetzt hat.

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

2. Das Zusammenhalten des Geschirres soll in die Arbeitszeit fallen. Dem Zimmerer ist vor der Entlassung Zeit zum Werkzeugkäufen zu geben, sofern das Werkzeug Eigentum des Arbeiters ist.

§ 3.

Arbeitszeit.

1. Die vertragschließenden Organisationen verpflichten sich, nach gesetzlicher Neuregelung der Arbeitszeit in Verhandlungen über die Arbeitszeit im Baugewerbe einzutreten.

2. Bei großen Tiefbauarbeiten über Tage rechnet der Beginn der Arbeitszeit vom Abmarsch der Arbeiter von der Sammelstelle an. Bei Untertagearbeiten (Tunnel, Stollen usw.) hat der Arbeiter die Arbeit bei Beginn der Arbeitszeit an seiner Beschäftigungsstelle aufzunehmen, wenn der im Bauwerk unter Tage zurückzuliegende 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. Für Druckluftarbeiten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 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 Menschenleben in Gefahr kommen, Verkehrs- oder Betriebsstörungen eintreten, wenn Schäden durch Naturereignisse zu verhindern oder zu beseitigen sind, ferner bei dringenden Reparatur-, Installations- oder Einrichtungsarbeiten, wenn andernfalls Betriebe stillgelegt werden und dadurch andere Arbeiter fernert müßten, und schließlich auch dann, wenn sonst der Betrieb für den nächsten Tag durch Unterlassung der betreffenden Arbeit erheblich behindert würde (z. B. Rippen beladenerzüge, Entladung mit Boden beladener Schienen, Befehung von Entgleisungen usw.). Auf Betonbauern, Untertagebauern und bei Wasserarbeiten können außerdem Ueberstunden geleistet werden, wenn aus Sicherheitsgründen die Fertigstellung angefangener Bauteile, wie z. B. Unterzüge, Säulen, Treppenläufe, Böden, Gewölbe und dergleichen nicht unterbrochen werden darf. Außer der festgesetzten Betriebszeit dürfen schließlich Reparaturen, Reinigung und Umstellung der Maschinen vorgenommen werden, falls durch die Unterlassung dieser Arbeiten eine vorübergehende Stilllegung des Betriebes erfolgen würde. Die vorstehenden Bestimmungen dürfen nicht mißbräuchlich ausgenutzt werden.

2. a) 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 zwischen Arbeitschluß und Beginn der Nachtarbeit und zwischen Ende der Nachtarbeit und Arbeitsbeginn liegt;

als Sonntagsarbeit und Arbeit an gesetzlichen Feiertagen jede Arbeit an diesen Tagen von morgens 5 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.

b) Bei Zusammenreffen mehrerer Zeitzuschläge kommt jeweils nur der höhere Zuschlag in Ansatz.

3. Alle Arbeiten, die zur In- und Ausbetriebsetzung 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 Arbeiter verrichten muß, für diese Zeit der Arbeitslohn fortgezahlt, wobei jede angefangene halbe Stunde voll zu rechnen ist.

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

5. a) Wenn in besonderen Fällen unter Befehl 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 drei Viertel in die Nachtzeit fallen, besondere Zuschläge in den Lohn- und Arbeitstarifen vereinbart werden.

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

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

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

7. Wächter, Baradenwächter und Mannschafstöße, die diese Tätigkeit als Hauptbeschäftigung ausüben, fallen

nicht unter die Bestimmungen für Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit.

§ 5.

Arbeitslohn.

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

2. Der Stundenlohn ist unterschiedlich festzusetzen für alle Arbeitergruppen bis zum vollendeten 19. Lebensjahre und über 19 Jahre (Vollarbeiter).

3. Für alle Arbeiter bis zum vollendeten 19. Lebensjahre sind die Löhne gestaffelt festzusetzen, und zwar: vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 17. Lebensjahre, bis zum vollendeten 18. Lebensjahre, bis zum vollendeten 19. Lebensjahre.

4. Der Stundenlohn für Bauhilfsarbeiter kann um 17 Prozent niedriger sein als der für Maurer der gleichen Altersklasse. Bestehende niedrigere und höhere Lohnunterschiede der Bauhilfsarbeiter sind allmählich bis zum Ablauf des Reichstarifvertrages bei vertraglicher Neuregelung der Löhne auf die vorstehende Spanne von 17 Prozent zu bringen. Soweit niedrigere Lohnspannen bestehen, darf der Ausgleich nicht zu einer Lohnkürzung führen.

5. Die Vereinbarung der Löhne für Tiefbauarbeiter²⁾ erfolgt unabhängig von der Regelung in Ziffer 1.

6. Für Nichtfacharbeiter, die nicht mindestens 4 Monate ununterbrochen im Baugewerbe tätig gewesen sind, können um 10 Prozent niedrigere Löhne festgesetzt werden als für solche der gleichen Arbeitergruppen, die bereits länger tätig sind.

7. a) Im Betongewerbe soll der Lohn des Zementfacharbeiters dem des Maurers, der Lohn des Einschalers dem des Zimmerers und der Lohn des Bauhilfsarbeiters im Betongewerbe dem des Bauhilfsarbeiters im Hochbaugewerbe gleichgestellt sein. Der Lohn der Zementarbeiter (Flechter) liegt zwischen dem der Zementfacharbeiter und dem der Bauhilfsarbeiter³⁾.

b) Für Beton- und Eisenbetonarbeiten bei Tiefbauten gilt folgendes:

Die Einsampter nichtarmierten Betons erhalten Bauhilfsarbeiterlohn; die Auffüller des Zementes auf die Mischung sowie diejenigen Arbeiter, deren Haupttätigkeit darin besteht, Zement an die Mischstelle zu bringen, erhalten einen Zuschlag zum Tiefbauarbeiterlohn in Höhe des Unterschiedes zwischen Bauhilfsarbeiter- und Tiefbauarbeiterlohn.

Der Transport der Rohmaterialien (Wasser, Sand, Kies, Schotter, Splitt und ähnliches) einschließlich des Einbringens in die Mischmaschine wird mit Tiefbauarbeiterlohn bezahlt.

Für den Transport der Fertigmateriale und den Transport des Zementes gilt die Vorschrift des vorstehenden Satzes bis zum 29. Februar 1925⁴⁾.

8. Für Gesellen und Arbeiter, die infolge ihres hohen Alters oder wegen Invalidität in ihrer Leistungsfähigkeit beschränkt sind, sowie für jugendliche Arbeiter unter 16 Jahren und für Wächter, Barackenwärter und Mannschafstische unterliegt der Lohn der freien Vereinbarung.

9. Den Unterverbänden (siehe Ziffer 1) bleibt es überlassen, Zuschläge zu vereinbaren für Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit, für Arbeiten außerhalb des Tarif- oder Lohngebietes, für außergewöhnliche Arbeiten und für Abnutzung der von den Arbeitern gestellten Werkzeuge. Die bei Erarbeiten notwendige Sägen und Spalten hat der Arbeiter mitzubringen und bei der Arbeit zu verwenden.

10. Werden zu einem der in § 13 festgelegten Termine die Löhne (§ 2 der Lohn- und Arbeitstarife) gekündigt, so haben die Parteien innerhalb des Bezirkes über die Neuregelung zu verhandeln. Kommt eine Einigung nicht zustande, so hat auf Antrag einer Organisation des Tarif- oder Lohngebietes (§ 11, Ziffer 19) einzutreten. Für die Art und die Dauer der Neuregelung sind die in § 13 festgesetzten Fristen und Termine maßgebend.

11. Der Lohn wird nur für die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt, jedoch wird dem Arbeiter der Lohnzuschlag für die am ersten Tage der Arbeitsversämmtis

2) Als Tiefbauarbeiten gelten u. a. alle Eisenbahn-, Kanal-, Hafen-, Wege-, Straßen- und Chausseebauarbeiten sowie das dazugehörige Kranbau-, Brücken- und Sommerbrückenbau-, Docks, Hellwege und ähnliche Bauten, Tunnel, Schacht- und Stollenbauten, soweit solche nicht der Bergbauverwaltung unterliegen; Kasernenbauten und Lagerbauten für Bauten, Festungs- und Festungsanlagen; Kasernenbauten (Eis-, Schiffs-), Kasernen- und Festungsanlagen, einschließlich der Kaserneanlagen; Gas- und Wasserleitungen; Fundamentarbeiten mit Ausnahme der unteren Fundamente für Wege-, Plätze, Anlagen- und Gebäude (als normale Fundamente gelten solche, welche bei gleicher Baugrube den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen), etc., Fluss-, Deich- und Dammbauten, Se- und Entschärfungsanlagen, Artierungs-, Füllungs-, Füllungsarbeiten, sonstige Erarbeiten über die bei der Unterhaltung von Tiefbauarbeiten.

3) Bei demselben Unternehmer als Bauhilfsarbeiter tätige Arbeiter mit Aufwachungs- und Flechtarbeiten für Hochbauten beschäftigt, so erhalten auch die Bauhilfsarbeiterlohn.

4) Der Zementarbeiter (Flechter) muss die gewöhnlichen Beton- und Eisenbetonarbeiten und mindestens einen Teil der Zementarbeiten unter Aufsicht eines Facharbeiters ausführen können.

Der Zementarbeiter wird Zementfacharbeiter, wenn er mindestens zwei Jahre als Zementarbeiter tätig war und die Vorschriften eines Zementfacharbeiters erfüllt.

5) Einleitend der Bauzeit vor Ablauf dieser Zeit sind Verhandlungen zwischen den Parteien des Tarifvertrages über die Entlohnung für den Transport der Rohmaterialien und des Zementes.

nicht geleisteten Arbeitsstunden in nachstehenden Fällen vergütet, wenn die Unabwendbarkeit der Arbeitsversämmtis nachgewiesen wird:

- a) bei eigener Erkrankung des Arbeiters,
b) bei Geburts-, Todes- oder Krankheitsfällen in der Familie (Etern, Ehefrauen, eheliche und uneheliche Kinder),
c) 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 bezahlt werden,
d) bei Feuerlöschdienst auf Grund öffentlich-rechtlicher Verpflichtung.

12. a) Wenn infolge Materialmangels oder Betriebsstörungen die Arbeit morgens nicht aufgenommen werden kann oder im Laufe des Tages ruhen muß, wird den Arbeitern die Freizeit bis zu zwei Stunden bezahlt.

b) 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.

13. 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 14-tägige Lohnzahlung zulässig. Nach Ablauf der ersten Woche jeder vierzehntägigen Lohnperiode ist eine Abschlagszahlung von rund 90 Proz. des bis dahin erzielten Verdienstes zu leisten. Der Lohn ist am Freitag, in der Regel während der Arbeitszeit, zu zahlen. Bei Un-er-tagearbeiten wird die Lohnzahlung außerhalb der Arbeitszeit geleistet. Die Lohnlisten können drei Tage vor dem Zahlungstag geschlossen werden.

§ 6.

Sehrlinge.

1. Die Entschädigung der Sehrlinge ist im Lohn- und Arbeitstarif (§ 3) prozentual zum Tariflohn der Gesellen (Vollarbeiter) festzusetzen. Die in die Arbeitszeit fallenden Schulstunden sind wie Arbeitsstunden zu bezahlen.

2. Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich, mit allen Mitteln dafür zu sorgen, daß durch Neueinstellung von Sehrlingen ein bestimmtes Verhältnis zu der Zahl der Gesellen nicht überschritten wird, um auf diese Weise eine übermäßige Beschäftigung von Sehrlingen zu vermeiden. Für das Verhältnis zwischen der Zahl der Gesellen und der Sehrlinge sollen Richtlinien durch die bezirkslichen Organisationen aufgestellt werden.

3. Auf Wunsch können Handwerkskammern, Innungen und Gesellenvereine zu den Verhandlungen hinzugezogen werden.

4. Der Lehrherr ist verpflichtet, möglichst für ständige Beschäftigung der Sehrlinge zu sorgen.

5. Die Arbeitgeberverbände verpflichten sich, darauf hinzuwirken, daß die neu abzuschließenden Lehrverträge mit den Bestimmungen der vorstehenden Ziffern 1 bis 4 nicht im Widerspruch stehen.

§ 7.

Berufliche Nebenarbeit gegen Entgelt.

Die Übernahme von beruflicher Nebenarbeit gegen Entgelt ist nicht gestattet und berechtigt den Arbeitgeber nach einmaliger Verwarnung zur fristlosen Entlassung des Arbeiters.

§ 8.

Betriebsvertretung der Arbeiter.

1. a) Von den Arbeitern eines Unternehmens sind auf jeder Arbeitsstelle Bau- oder Platzdelegierte zu ernennen oder von der vertragsschließenden Arbeiterorganisationen zu bestimmen. Die Bestimmungen der Wahlordnung zum Betriebsrätegesetz brauchen dabei nicht berücksichtigt zu werden. Als eine Arbeitsstelle gelten auch mehrere unmittelbar benachbarte und miteinander zusammenhängende Baustellen, soweit sie von ein und demselben Unternehmer beim gleichen Bauherrn unterhalten werden. Beschäftigt ein Unternehmer auf einer Arbeitsstelle Arbeiter mehrerer Berufe, so sind nach Möglichkeit alle beteiligten Berufe oder vertragsschließenden Organisationen zu berücksichtigen, und zwar können gewählt werden:

Bei einer Arbeiterzahl bis 19 1 bis 2 Delegierte
von 20 3
von 50 5
von 100 6

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

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

d) Die Bau- und Platzdelegierten sollen mindestens 24 Jahre alt, mindestens ein Jahr im Baugewerbe tätig sein und nicht mehr in der Berufsausbildung stehen.

2. Die Namen der Delegierten und der Mitglieder des Delegiertenausschusses sind dem Arbeitgeber oder dem auf der Baustelle ständig anwesenden Aufsichtsführenden in der Reihenfolge, in der sie gewählt oder bestimmt sind, schriftlich mitzuteilen, sofern der Arbeitgeber nicht einen besonders hierzu Bevollmächtigten angegeben hat. Erst wenn die Meldung erfolgt ist, beginnt das Amt des Delegierten. Der Arbeitgeber hat die Namen der Delegierten durch Aushang an der Arbeitsstelle bekanntzugeben.

3. Sind auf einer Arbeitsstelle mehrere Delegierte bestellt, so erhält bei Verringerung der Arbeiterzahl das Amt der bedarfsmäßig verbleibenden Delegierten entsprechend der Tabelle in Ziffer 1. Nach Aufforderung des Arbeitgebers hat die Delegation innerhalb von drei Tagen zu entscheiden, welche Personen als Delegierte auszuweisen.

Kommt keine Entscheidung zustande, verlieren diejenigen Personen die Delegiertenqualifikation, welche zuletzt benannt worden sind oder auf der dem Arbeitgeber oder seinem nach Ziffer 2 Bevollmächtigten mitgeteilten Liste an letzter Stelle verzeichnet sind.

4. Die Delegierten gelten für Arbeitsstellen mit weniger als zwanzig Arbeitern als Betriebsobleute und für Arbeitsstellen mit zwanzig und mehr Arbeitern als Betriebsräte im Sinne des Betriebsrätegesetzes. Die Aufgaben und Befugnisse der Delegierten erstrecken sich lediglich auf die einzelne Arbeitsstelle, auf der sie tätig sind.

5. a) Zur Erledigung der über die einzelnen Arbeitsstellen hinausgehenden Aufgaben aus dem Betriebsrätegesetz wählen die Delegierten aus ihrer Mitte für alle innerhalb einer Gemeinde oder eines zusammengehörigen Wirtschaftsgebietes befindlichen Arbeitsstellen eines Unternehmers 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.

b) 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.

6. Zur Vertretung der Arbeitgeber gegenüber den Delegierten und den Mitgliedern des Delegiertenausschusses sind neben den Arbeitgebern und den Bevollmächtigten seines Geschäftsbereiches auch die bevollmächtigten Vertreter des Arbeitgebers auf den Arbeitsstellen befugt.

7. a. Die Delegierten 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 Arbeitstarif 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.

b) In Angelegenheiten, die einen einzelnen Arbeiter betreffen, soll nach Möglichkeit nur der für seine Organisation oder seine Berufsgruppe zuständige Delegierte angerufen werden.

8. Den Arbeitgebern und ihren Stellvertretern ist unterlagt, Arbeiter in der Uebernahme oder Ausübung eines Delegiertenpostens zu beschranken oder sie wegen der Uebernahme oder der Ausübung dieses Postens zu benachteiligen.

9. Das Amt des Delegierten 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 ein Delegierter aus diesem Grunde entlassen, so gilt dies nicht als Maßregelung. Für die Entlassung gelten im übrigen die Bestimmungen der §§ 96 und 97 des Betriebsrätegesetzes. Mit dem Erlöschen des Amtes als Delegierter erlischt ohne weiteres auch die Mitgliedschaft im Delegiertenausschuß.

10. Die Delegierten haben ihre Tätigkeit in der Regel außerhalb der Arbeitszeit auszuüben. Notwendige Versämmtis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Delegiertenpostens hat eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Delegierte die Notwendigkeit der Arbeitsversämmtis nachzuweisen.

11. Soweit durch die vorstehenden Bestimmungen die Rechte und Pflichten der Arbeitervertreter nicht geregelt sind, gelten sinngemäß die Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes, sowie des Gesetzes über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung vom 5. Februar 1921 und des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922.

12. Um die Pflichten aus dem Vorstehenden zu erfüllen, sind die Vertreter der vertragsschließenden Arbeiterorganisationen berechtigt, die Arbeitsstelle im Benehmen mit den Vertretern des Arbeitgebers und möglichst während der Pausen zu betreten. Der Arbeitgeber haftet nicht für Unfälle, die dem Betreffenden auf der Baustelle zustößen.

§ 9.

Wohnräume und Kantinen.

1. Werden in einem Ort oder in einem Bezirk Arbeiter in größerer Zahl vom auswärtig 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 Unterkünfte 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 Trocknen nasser Arbeitskleider bereitzustellen. Wohn- und Schlafräume sollen von den Kantinen räumlich getrennt sein. Das Betreten von Wohn-, Schlaf-, Versorgungs- und Kantinenräumen ist Personen, die nicht im Vertragsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, verboten. Auf Vertreter der vertragsschließenden Organisationen findet diese Bestimmung keine Anwendung.

3. Dem Arbeitgeber ist nicht erlaubt, eine sogenannte Kantinenberechtigung an Wirte oder Geschäftsleute ähnlichen Berufes zu verpaufen. Werden Kantinen errichtet, so soll der Arbeitgeber aus deren Betrieb keinen Gewinn ziehen. In der Verwaltung der Kantinen, Speisewirtschaften und Verkaufsmagazine, die von Personen 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.

§ 10. Ferien.

1. Jeder unter diesen Tarifvertrag fallende Arbeiter erhält nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen einmal im Jahre drei Werkstage Ferien.

2. Im Jahre 1928 erhalten Arbeiter, die sich noch bei demselben Unternehmen befinden, bei dem sie im Jahre 1927 Ferien bekommen oder einen Ferienanspruch erworben hatten, vier Werkstage, die übrigen drei Werkstage Ferien.

3. Ferien erhält nur, wer ohne Unterbrechung eine Betriebszugehörigkeit von 40 Wochen (Wartezeit) zurückgelegt hat.

4. Die Wartezeit beginnt mit dem Eintritt des Arbeiters in das Unternehmen, frühestens am 1. November des Vorjahres; im Falle der Ziffer 2 am letzten Tage der Ferien für 1927. Für Arbeiter, die im Jahre 1927 einen Ferienanspruch erworben, aber keine Ferien genommen hatten, beginnt die Wartezeit für 1928 mit dem Tage, an dem der Ferienanspruch für 1927 gegeben war.

5. Muß ein Arbeiter wegen der Bitterung, wegen Materialmangels, Betriebsstörung oder Krankheit mit der Arbeit aussetzen, so gilt sein Arbeitsverhältnis nicht als unterbrochen. Wird er aus einem dieser Gründe vor Ablauf der Wartezeit entlassen, so ist ihm die vor der Entlassung zurückgelegte Beschäftigung in Anrechnung zu bringen, wenn er spätestens nach 30 Wochen wieder eingestellt wird.

6. Tarifwidrige Arbeitsniederlegungen gelten in jedem Falle als Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.

7. Ein erworbener Ferienanspruch erlischt, wenn er nicht spätestens bei der Entlassung geltend gemacht wird. Er erlischt ferner, wenn der Arbeiter aus einem gesetzlichen vorgehender Grunde fristlos entlassen wird, bevor er Ferien genommen hat.

8. Wann die Ferien angetreten werden, bestimmt der Unternehmer nach Anhörung der Betriebsvertretung im Rahmen der Betriebsmöglichkeiten. Begründete Wünsche der Ferienberechtigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Die geregelte Fortführung des Betriebes muß sichergestellt sein.

9. Während der Ferien erhält der Arbeiter ein Entgelt in Höhe des bei Beginn der Ferien geltenden Tarifstundenslohnes nach einem Satz von acht Stunden täglich.

10. Dem Arbeiter ist unterlagt, während der Ferien anderweitige Beschäftigung gegen Entgelt anzunehmen, andernfalls verwirkt er den Anspruch auf das Ferienentgelt und kann vom Arbeitgeber aus diesem Grunde fristlos entlassen werden.

11. Die Vertragsparteien verpflichten sich, diese Ferienregelung bei allen Bauunternehmungen sowie bei allen öffentlichen und privaten Regiebetrieb durchzuführen.

§ 11. Behandlung von Streitigkeiten.

I. Allgemeines.

1. Ueber Streitigkeiten aus dem Reichstarifvertrag und aus den Lohn- und Arbeitstarifen entscheiden als vereinbarte Schlichtungsstellen die nachstehend aufgeführten Tarifinstanzen. Sie gehen, soweit dies gesetzlich zulässig ist, den amtlichen Schlichtungsstellen vor. Zu den Streitigkeiten im Sinne des Satzes 1 gehört auch die Auslegung von Tarifbestimmungen.

2. a) Bei Lohnlagen oder sonstigen Ansprüchen auf eine bestimmte Geldsumme aus dem persönlichen Arbeitsvertrag zwischen dem einzelnen Arbeiter und Arbeitgeber entscheidet das zuständige Gericht, wenn die Schlichtungskommission den Streitfall in der vorgeschriebenen Frist nicht beilegen kann. (Weiterverfahren nach § 101 des Arbeitsgerichtsgesetzes.)

b) Solche Lohnlagen sind spätestens vier Monate nach Entstehung des Streitfalles beim zuständigen Gericht anzubringen.

3. 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.

4. 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 der Beteiligung gilt es auch, wenn die sämtlichen Arbeitgeber- und Arbeiterbeisitzer trotz ordnungsgemäßer Ladung in einem zweiten Termin nicht erscheinen.

5 a) 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 Verhandlung die Zusammensetzung der Tarifinstanz hemangelt wird.

b) 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.

6. Die beteiligten Organisationen sind zu den Verhandlungen zu laden. Es bleibt ihnen überlassen, die streitenden Parteien ihrerseits zu laden oder sie zu vertreten.

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

8. Die ordnungsgemäß getroffenen Entscheidungen der Tarifinstanzen sind, soweit sie nach dem Folgenden nicht anfechtbar sind, für die vertragsschließenden Par-

Am 9. April 1927 ist der fünfzehnte Wochenbeitrag für das Jahr 1927 fällig.

teien und deren Unterorganisationen endgültig und von ihnen mit allem Nachdruck durchzuführen.

9. Auch Organisationsfremde können die Tarifinstanzen anrufen oder vor sie geladen werden, jedoch nur durch Vermittlung der vertragsschließenden Organisationen gleicher Art oder deren Unterverbänden.

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

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

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

b) Auch kann die Verhandlung des Streitfalles von der Hinterlegung eines Kostenvorschusses bei der Geschäftsführung der Tarifinstanz durch die den vertragsschließenden Organisationen nicht angehörenden Beteiligten abhängig gemacht werden.

13. Die sämtlichen Instanzen geben sich ihre Geschäftsordnung selbst. Muster hierzu werden von den Vertragsparteien vereinbart.

II. Schlichtungskommission.

14. a) 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 Werkstage über die Angelegenheit zu verhandeln.

b) Wo 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 Streitigkeiten hinzuwirken.

III. Tarifamt.

15. Tritt die Schlichtungskommission auf Anruf 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 Anruf nicht in Tätigkeit getreten ist.

16. a) Gegen die Entscheidung der Schlichtungskommission ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 10 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.

b) Das Tarifamt hat innerhalb 10 Tagen über die Angelegenheit zu verhandeln.

17. 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 um Uebernahme des Vorsitzes zu bitten. Die Ernennung des unparteiischen Vorsitzenden des Tarifamtes erfolgt auf die Dauer des Vertrages.

18. Die Berufung gegen die Entscheidungen des Tarifamtes ist nur in den für das Haupttarifamt vorgezeichneten Ausnahmen (Ziffer 20, 21 und 24) zulässig.

19. a) Wird das Tarifamt auf Grund des § 1, Ziff. 3 oder auf Grund des § 5, Ziff. 10, angerufen, so treten zu den unparteiischen Vorsitzenden zwei unparteiische Beisitzer hinzu, von denen je einer von jeder Partei zu bestellen ist.

b) Das Tarifamt wird tätig für den Bereich der Lohn- und Arbeitstarife, für den es eingesetzt ist.

c) Das Tarifamt hat zunächst eine Einigung der Parteien zu versuchen. Gelingt diese nicht, so hat es einen Schiedsspruch zu fällen, über dessen Annahme oder Ablehnung sich die Organisationen innerhalb einer vom Tarifamt festzusetzenden Frist gegenüber dem unparteiischen Vorsitzenden zu erklären haben.

d) Lehnt eine der beteiligten Organisationen den Schiedsspruch ab, so entscheidet auf Antrag das Haupttarifamt gemäß Ziffer 24.

e) Nach der Entscheidung des Haupttarifamtes hat das Tarifamt die ihm vom Haupttarifamt überwiesenen Fragen mit bindender Wirkung zu entscheiden. (Sgl. Ziffer 24.)

f) Erklären sämtliche beteiligten Organisationen bei Beginn der Verhandlungen des Tarifamtes, daß sie sich dem gefällten Schiedsspruche unterwerfen wollen, so ist der Schiedsspruch auch hinsichtlich derjenigen Streitpunkte (Ziffer 24) bindend, für die sonst die Berufung an das Haupttarifamt zulässig wäre.

IV. Haupttarifamt.

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

21. a) Gegen die Entscheidung des Tarifamtes ist innerhalb einer Ausschlussfrist von 21 Tagen nach schriftlicher Bekanntgabe 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. Das gleiche gilt, wenn im Tarifamt eine Entscheidung nicht zustande gekommen ist.

b) Die Berufung bewirkt, abgesehen von den Fällen der Ziffer 24, keinen Aufschub.

22. Das Haupttarifamt ist ferner auf Antrag einer der vertragsschließenden Spitzenorganisationen 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 Beisitzer der am Reichstarifvertrage beteiligten Arbeiter- und der gleichen Anzahl Beisitzer der Arbeitgeberverbände und aus drei unparteiischen. Die vertragsschließenden Spitzenorganisationen bezeichnen die drei unparteiischen. Soweit sie sich hierbei nicht einigen, werden die unparteiischen vom Reichsarbeitsminister nach Anhörung der vertragsschließenden Spitzenorganisationen ernannt.

24. a) Wird gegen einen Schiedsspruch des Tarifamtes auf Grund des § 5, Ziffer 10, und des § 11, Ziffer 19, Berufung an das Haupttarifamt eingelegt, so hat das Haupttarifamt nur insoweit zu entscheiden, als die Lohnsätze für die Hauptarbeiterkategorien (Maurer, Zimmerer, Zementfacharbeiter, Bauhilfsarbeiter, Tiefbauarbeiter und Maschinisten) der obersten Ortsklasse strittig sind.

b) Das Haupttarifamt ist nur befugt, den Schiedsspruch des Tarifamtes hinsichtlich der Lohnsätze der genannten Hauptarbeiterkategorien zu bestätigen oder diese Lohnsätze anderweitig festzusetzen. Diese Entscheidung des Haupttarifamtes ist bindend.

c) Ueber alle sonstigen Lohnstreitigkeiten (Lohnsätze der übrigen Arbeiterkategorien, Ortsklasseneinteilung, Lohnzuschläge, besondere Entschädigungen, Lohnsätze für die übrigen Ortsklassen, Art und Weise der Lohnzahlung und dergleichen mehr) entscheidet das Tarifamt nach Zurückverweisung durch das Haupttarifamt gemäß § 11, Ziff. 19c, bindend.

d) Im Falle des § 1, Ziffer 3, in Verbindung mit § 11, Ziffer 19, kann das Haupttarifamt auf Berufung mit bindender Wirkung entscheiden oder die bindende Entscheidung bestimmter Fragen dem Tarifamt überweisen.

§ 12.

Durchführung des Vertrages.

1. Die vertragsschließenden Organisationen verpflichten sich, ihren Einfluß zur Durchführung und Aufrechterhaltung dieses Reichstarifvertrages und der auf Grund desselben abgeschlossenen Lohn- und Arbeitstarife einzusetzen, und zwar auch bei allen den vertragsschließenden Arbeitgeberorganisationen nicht angehörenden Bauunternehmungen. Streiks, Aussperrungen oder sonstige Kampfmaßnahmen sind unzulässig vor Beginn und während der Dauer des Schlichtungsverfahrens, sowie nach Abschluß dieses Verfahrens durch bindende Entscheidung.

2. Findet sich eine der vertragsschließenden Organisationen einer bindenden Entscheidung der Tarifinstanzen nicht, so besteht für die Organisationen der Gegenpartei dieser Organisation gegenüber Handlungsfreiheit.

§ 13.

Ausführungsbestimmungen.

1. Das Tarifamt in der Befugnis des § 11, Ziffer 19, ist bis spätestens 5. April 1927 zu bilden.

2. Bis 5. April 1927 sollen auch die bezirklichen Verhandlungen zwecks Neuregelung der Löhne (§ 2 des Lohn- und Arbeitstarifes) beendet sein. Ist eine Einigung nicht erzielt, so ist das Tarifamt anzurufen, welches bis zum 12. April 1927 eine Entscheidung über die Lohnregelung zu fällen hat. Die Erklärungsfrist soll am 16. April 1927 ablaufen. Die Anrufung des Haupttarifamtes zwecks Entscheidung über die Lohnsätze für die Hauptarbeiterkategorien der obersten Ortsklasse soll bis zum 20. April 1927 erfolgen. Ab 25. April 1927 soll das Haupttarifamt zusammentreten und über diese Frage entscheiden (§ 11, Ziffer 24).

3. Die erstmalig vereinbarten oder durch Entscheidung festgesetzten Löhne gelten bis 7. September 1927, sofern nicht die bezirklichen Parteien sich darüber einig geworden sind, daß die Regelung bis 31. März 1928 gelten soll. Die bis 7. September 1927 geltende Lohnregelung kann bis 8. August 1927 einschließlich gekündigt werden. In diesem Falle sollen die bezirklichen Verhandlungen bis 15. August 1927 stattgefunden haben. Im Falle der Nichteinigung soll die Entscheidung des Tarifamtes bis zum 22. August 1927 herbeigeführt werden. Die Erklärungsfrist soll am 26. August 1927 ablaufen. Die Anrufung des Haupttarifamtes hat bis zum 31. August 1927 zu erfolgen. Das Haupttarifamt tritt am 5. September 1927 zur Entscheidung der ihm übertragenen Streitfälle zusammen. Die neue Regelung gilt bis 31. März 1928.

4. In der zweiten Hälfte des Monats Februar 1928 treten die vertragsschließenden Spitzenorganisationen zusammen, um für die Zeit bis zum Ablauf des Reichstarifvertrages die Lohnperioden festzusetzen.

§ 14.

Vertragsdauer.

Dieser Vertrag gilt vom 1. April 1927 bis zum 31. März 1929.

Berlin, den 30. März 1927.

Arbeitsgemeinschaft des Deutschen Hoch- und Tiefbau-

gewerbes:

Deutscher Arbeitgeberbund für das Baugewerbe G. S.

gez. Behrens.

Reichsverband des Deutschen Tiefbaugewerbes G. S.

gez. Dr. Adolf Rast.

Beton- und Tiefbau-Arbeitgeberverband für Deutschland G. S.

gez. F. Grages.

Deutscher Baugewerksbund, gez. R. Bernhard.

Zentralverband der Zimmerer und verwandter Berufsgenossen Deutschlands, gez. B. Wolgast.

Zentralverband christl. Bauarbeiter Deutschlands, gez. J. Wiedeborg.

Zentralverband der Maschinisten und Feizer sowie Berufsgenossen Deutschlands, gez. G. Balleng.

Das Arbeitszeitnotgesetz

Das Kompromiß über das Arbeitszeitnotgesetz ist zwischen den Regierungsparteien zustande gekommen. Gegenüber dem ersten Entwurf der Regierung sind einige Verbesserungen erzielt worden. Der geänderte Entwurf hat bereits den Reichsrat passiert und liegt jetzt dem Reichstag zwecks endgültiger Beschlussfassung vor.

Die Frage, ob die vorgesehene Regelung die Arbeiterschaft befriedigen kann, ist teilweise schon durch die Feststellung beantwortet, daß es sich um ein Kompromiß handelt. Kompromisse bringen niemals einem Teile die Erfüllung aller seiner Wünsche. Das ist auch hier der Fall. Die schwierige Situation, vor die sich unsere parlamentarischen Vertreter gestellt haben, wird hinreichend damit gekennzeichnet, daß für die Mehrheit die Deutsche Volkspartei gewonnen werden mußte, die Partei also, die sich selbst gern ihrer engen Beziehungen zur „Bürgerschaft“ rühmt. Aber das wäre bei einer Regierung der Großen Koalition nicht anders gewesen, denn auch zu ihr würde ja die Deutsche Volkspartei gehören. Es ist deshalb ein unehrliches Spiel der Sozialdemokratie, wenn diese es jetzt so darstellt, als wäre eine bessere Berücksichtigung der Arbeiterwünsche zu erzielen gewesen, wenn sie mit von der Regierungspartei gewesen wäre. Auch sie hätte dann eben ihr Kompromiß mit der Deutschen Volkspartei machen müssen.

Für eine objektive Beurteilung des neuen Entwurfes ist es notwendig, sich noch einmal die Sachlage klar zu machen.

Das Notgesetz will, wie schon der Name besagt, nur die Regelung für einen Uebergangszustand sein. Die endgültige, für eine längere Dauer berechnete gesetzliche Regelung der Arbeitszeit soll durch das Arbeitszeitgesetz erfolgen. Aber bis zu dessen Verabschiedung kann noch längere Zeit vergehen. Andererseits haben die Mißstände auf dem Gebiete des Ueberstundenwesens derart traffe Formen angenommen, daß ein längerer Seherlassen der Dinge im Hinblick auf die 2 1/2 Millionen Arbeitslosen einfach nicht zu verantworten war. Die Gewerkschaften forderten daher von der Regierung ein sofortiges Eingreifen durch Notgesetz. Ihre Absicht war, auf diesem Wege wenigstens die größten Auswüchse aus der Welt zu schaffen. In eine sofortige und allgemeine Wiederherstellung des Achtstundentages hat auch die Sozialdemokratie nicht geglaubt, wenigstens sie sieht jetzt diesen Anschein gibt. Um nur eine der hier zu überwindenden Schwierigkeiten anzudeuten: Glaubt man, es würde möglich sein, in den Industrien, wo heute regelmäßig zehn Stunden und länger gearbeitet wird, bei sofortiger Wiederherstellung des Achtstundentages auch den entsprechenden Lohnausgleich zu schaffen? Und wenn nicht, wird diese Arbeiterschaft bei ihren bekanntermaßen unzulänglichen Löhnen einen solchen Lohnausfall ertragen können? Fragen, um die keine ernste Gewerkschaftsführung herumtanzt. Sie machen klar, daß die Wiederherstellung des reinen Achtstundentages nur auf dem Wege organischer Voraussetzungen erfolgen kann.

Daß unter der jetzt noch geltenden Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 das Ueberstundenwesen so einzurufen konnte, daß praktisch für den überwiegenden Teil der deutschen Arbeitnehmer der Achtstundentag nicht mehr besteht, war nicht der Wille des Gesetzgebers, aber durch zwei Hauptmängel dieser Verordnung bedingt. Einmal durch die Straflosigkeit des Arbeitgebers bei Fuldung oder Annahme freiwilliger Mehrarbeit. Man weiß ja, wie solche „freiwillige“ Mehrarbeit in Zeiten schlechter Arbeitsmarktlage zustande kommt. Dem einzelnen Arbeitnehmer wüßte bei Verzweiflung die Entlassung, widerstrebende Belegschaften machte man durch die Androhung und sogar tatsächliche Durchführung von Betriebsstilllegungen würde. Der zweite Hauptmangel der Verordnung bestand darin, daß für die Mehrarbeit kein Lohnzuschlag gesetzt zu werden brauchte.

Der neue Entwurf beseitigt die Straflosigkeit des Unternehmers bei Annahme oder Fuldung freiwilliger Mehrarbeit. Damit wird dem wilden Ueberstundenwuchsen ein wirksamer Damm vorgeschoben. Weiter bringt der Entwurf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Ueberstundenzuschlages, und zwar grundsätzlich in der Höhe von 25 Prozent. Praktisch werden allerdings von diesem Grundsatze zahlreiche Ausnahmen gemacht. So bleiben die sogenannten Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten von vornherein ausgeschaltet. Für Gewerbe, die ihrer Art nach in gewissen Zeiten des Jahres regelmäßig erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, soll der Reichsarbeitsminister bestimmen können, daß die Mehrarbeit zulässig bleibt, soweit sie durch Verstärkung der Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres ausgleichbar wird. Ein anderer als der Prozentzuschlag soll zulässig sein, wenn er sachlich begründet oder durch besondere Umstände gerechtfertigt wird. Im Streitfalle entscheidet jedoch der Schlichter. Das ist eine sehr unbillige Regelung. Denn die besonderen Umstände dürfen von den Unternehmern wohl überall geltend gemacht werden, um den Ueberstundenzuschlag möglichst herabzusetzen. Da hängt alles von der Einstellung der Schlichter ab. Hoffentlich werden sie von dem Reichsarbeitsminister mit den entsprechenden Anweisungen versehen.

Zusammenfassend läßt sich sagen: Der Entwurf bringt einige Fortschritte, indem er die Straf-

freiheit des Arbeitgebers bei freiwilliger Mehrarbeit beseitigt und diesen zur Zahlung eines angemessenen Ueberstundenzuschlages verpflichtet. Dadurch dürfte immerhin eine fühlbare Einschränkung der heutigen Ueberstundenwirtschaft eintreten. Dagegen wird an den eigentlichen Ursachen der Mehrarbeit, eben den Ausnahmebestimmungen der Arbeitszeitverordnung vom Achtstundentag, nichts geändert. Das ist zweifellos weniger, als die Arbeiterschaft erwartet hat. Unsere Kollegen im Reichstag haben sich mit größter Zähigkeit für eine weitergehende Regelung eingesetzt, vermochten aber infolge der allzu starken Widerstände und weil sie nur eiliche 30 unter rund 275 sind, nicht durchzubringen. Gewiß konnten sie das Kompromiß ablehnen und damit jede Regelung verhindern. Aber dann wären auch die jetzt erzielten Verbesserungen nicht eingetreten. Zudem wäre ein solches Handeln ausgesprochen ungewerkschaftlich gewesen. Gewerkschaftlicher Grundsatze ist, zu nehmen, was man bekommen kann und für den Rest der Forderung mit verstärkter Energie weiterzukämpfen. Mit der im Arbeitszeitnotgesetz getroffenen Regelung kann sich die Arbeiterschaft unmöglich auf längere Zeit zufriedengeben. Dieses schließt deshalb auch den Kampf um die volle Wiederherstellung des Achtstundentages nicht ab, sondern leitet ihn ein. Was uns im Notgesetz versagt blieb, muß im kommenden Arbeitszeitgesetz erkämpft werden. Dafür gilt es die Gewerkschaften zu rüsten, und darum ist unausgesetzte Vorbereitung das Gebot der Stunde.

Tarifbewegung

Bezirk Bochum

Am 20. März fand in Bochum eine Konferenz der Vertrauensmänner unseres Bezirkes statt, um zu dem Reichstarifvertragsentwurf Stellung zu nehmen. Unser Bezirksleiter, Kollege Koch, erstattete einen ausführlichen Bericht über Verlauf und Ergebnis der zentralen Verhandlungen. Darauf erfolgte eine lebhafte Aussprache, woran sich die Delegierten sehr zahlreich beteiligten. Allgemein wurde es sehr bedauert, daß die Arbeitszeit unregelmäßig geblieben und bei der Regelung der Ferien nicht mehr erzielt worden ist. Auch forderte die Konferenz, daß die Bezirksleitung so schnell wie möglich Bezirksverhandlungen veranlassen solle, um die bestehenden Löhne den Feuerungsverhältnissen anzupassen und den Bezirksstarif zum Abschluß zu bringen. Die Abstimmung ergab die fast einstimmige Annahme des Vertrages. Nach einem kräftigen Schlußwort unseres Bezirksleiters und einem Appell an die Delegierten zur Verbearbeitung durch den Leiter der Konferenz, Kollegen Petri, wurde die eindrucksvolle Tagung geschlossen.

Feuerungs- und Schornsteinbau

Verlängerung der Gültigkeitsdauer der 12. Lohnfestsetzung vom 28. Dezember 1926. Die mit der 12. Lohnfestsetzung für alle feuerungstechnischen Arbeiten bekanntgegebenen Löhne sowie Aufwandsentschädigung und Fahrtenentschädigung behalten für Deutschland ohne Berlin und Hamburg bis einschließlich 27. April 1927 Gültigkeit, die für Groß-Berlin und Hamburg angegebenen Löhne für feuerungstechnische Arbeiten bis zur Neu festsetzung der Hochbaumaurerlöhne in den betr. Lohnbezirken.

Aus dem Verbandsleben

Eine böswillige Verleumdung

Der „Zimmerer“, Nr. 13 vom 19. März d. J., bringt einen Bericht von der Zahlstelle Berlin. Darin ist wörtlich zu lesen:

„Die im September eingeleitete Lohnbewegung war erfolglos, weil die Christen nicht mitmachen und der Vorsitzende des zentralen Schlichtengerichtes sich auf die Seite der Unternehmer stellte. Eine Lohnerhöhung ist somit für das Lohngebiet Berlin und Umgegend nicht eingetreten.“

Die Zeitung der Berliner Zimmererzahlstelle behauptet anscheinlich aus Kommunisten. Sonst können diese Herrschaften nicht verächtlich genug von dem „Häuflein Christen“ sprechen. Jetzt auf einmal hängt's von dem Willen oder Nichtwillen dieses „Häufleins“ ab, ob die Berliner Bauarbeiter eine Lohnerhöhung bekommen oder nicht. Da staunt der Fachmann und der Laie wundern sich. Und wie dumm unsere Berliner Kollegen sind! Könnten eine Lohnerhöhung haben, und wollten sie nicht!

Schade nur, daß die Geschichte des „Oberbozener“ Reppschläger nicht stimmt. Der wirkliche Sachverhalt kam nämlich in einer gemeinsamen Besprechung von Vertretern unseres Verbandes, des Baugewerksbundes und des Zimmererverbandes heraus. Dort fragte unser Kollege Garisch den Reppschläger, wie er zu seiner Anschuldigung unseres Verbandes komme. Darauf sagte der Kollege Drägemüller, der Vorsitzende des Baugewerksbundes, zu Reppschläger: „Du tust den Christlichen Unrecht. Wir hatten den christlichen Verband zu der Sitzung, in der unsere Forderung beschlossen wurde, gar nicht geladen. Und war er etwa von euch (den Zimmerern) geladen?“ Das konnte der „Genosse“ Reppschläger nicht bejahen.

Tatsächlich war unser Verband, entgegen der sonstigen Gepflogenheit, von der Sitzung, die die Einreichung der Lohnforderung beschloß, ausgeschlossen, und des Zimmererverbandes die Forderung nicht mitvertreten.

Also, verehrter „Kamerad“ Reppschläger, wenn du schon den bösen Christlichen eifers auswichen willst, dann mußt du es schlaue anfangen. Diesmal hast du zu plump geschwindelt.

Sozialpolitik

Zusatzrenten nach dem Reichsverforgungsgesetz. Die Zusatzrente, welche schwerkriegsbeschädigte Kriegsteilnehmer, rentenberechtigte Kriegswitwen, Kriegervätern und Kriegserben zu ihren Renten erhalten, wird nach den Bestimmungen des Reichsverforgungsgesetzes nur dann im vollen Betrage gewährt, wenn das regelmäßige Einkommen, welches der Versorgungsberechtigte neben den Versorgungsgebühren bezieht, eine bestimmte Höhe nicht übersteigt. Diesem Einkommen wurden bisher auch die den Versorgungsberechtigten aus dem Arbeitseinkommen der Ehefrau, der Kinder, Waisen und anderer Familienmitglieder gewährten Sachbezüge zugerechnet. Für die Zukunft ist das Reichsarbeitsministerium laut einer Bekanntmachung vom 16. November 1926 zur Vermeidung von Härten damit einverstanden, daß von einer Anrechnung derartiger Sachbezüge ohne weiteres Abstand genommen werden kann, wenn sich die Kinder, Waisen usw. noch in der Berufsausbildung befinden oder sonst noch nicht als voll im Erwerbseben stehend angesehen werden können.

Bekanntmachung

Verwaltungsstelle Gladbeck

Unser Büro befindet sich ab 1. April Gladbeck, Johannesstraße 30. Alle Postsendungen sind von jetzt ab an die neue Adresse zu richten. Sprechstunden sind Dienstag und Freitag, nachmittags von 2 bis 6 Uhr. Die Kollegen wollen sich diese Lage merken.

Der Verwaltungsstellenvorstand.

J. A.: Josef Einig.

Sterbetafel

Am 1. März starb unser treuer Kollege **Karl Hurschmann** im Alter von 59 Jahren an **Phthia**.
Verwaltungsstelle **Kemtscheid**.

Am 6. März starb unser treuer Kollege, der **Maurer Johannes Engelhardt**, im Alter von 70 Jahren an Altersschwäche.
Ortsgruppe **Kesselröden (Sichsfeld)**.

Am 20. März starb unerwartet unser treuer Kollege **Adelbert Marx** im rüstigen Alter von 36 Jahren an den Folgen eines Schlaganfalls.
Verwaltungsstelle **Großhohrenbrunn (Bav.)**

Ehre ihrem Andenken!

Das Erholungsheim der christlichen Arbeiterschaft

Schon im vergangenen Jahre haben wir darauf hingewiesen, daß die christliche Arbeiterschaft nunmehr ein eigenes Erholungsheim besitzt. In Königswinter, unmittelbar am Rhein und Siebengebirge gelegen, ladet „Unser Haus“, so ist der Name des Heimes, zur bevorstehenden Erholungszeit wiederum in gastfreundlicher Weise unsere in harter Arbeit müde gewordenen und sonstigen genesungsbedürftigen Mitglieder ein, Ruhe und Erholung dort zu suchen.



Das Heim ist mit seinen gut eingerichteten Fremdenzimmern, seinen angenehmen Aufenthaltsräumen und seinen schönen und geräumigen Garten- und Parkanlagen eine ideale Erholungsstätte, die wir unseren Mitgliedern nur empfehlen können.

Der volle Preis beträgt bei reichlicher und guter Verpflegung 5 M. pro Tag, für Einzelzimmer und bei besonderen Wünschen entsprechend mehr.

Nähere Auskunft erteilt die Oberin des Hauses. Die Anschrift lautet:

Schwester Oberin des Erholungsheimes „Unser Haus“, Königswinter, Hauptstr. 56.

Verbandszugehörigkeit ist anzugeben. Prospekte sind allen Geschäftsstellen unserer Bewegung bereits im Vorjahre zugegangen. Im Einzelfalle können Prospekte durch die Geschäftsstelle des Vereines „Arbeiterwohl e. V.“ in Köln, Senfentwall 9, nachgefordert werden.