

14. JUL 1921

Die Stimme

Organ des Gewerksvereins der Holzarbeiter Deutschlands (H.-D.)

Erscheint wöchentlich einmal, je Freitags.
Beziehen durch alle Postämter.
Abonnementpreis 3 M. pro Vierteljahr.



Alle Zuschriften für die "Stimme" an H. Wenzel, Ulm a. D., Poststr. 47, Telefon 1442.
Es ist für den Hauptbüro des Gewerksvereins bestimmten Postkasten
Gewerksverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 52, Großsiegelbergstr. 222.
Sämtliche Geldsendungen an H. Schumacher, Berlin N. O. 52, Großsiegelbergstr. 222.
Postfachkonto 20 231 beim Postfachamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin Wiegandstr. 4716.



Wurzigen, die sechsfach gespaltene Zeitungs-
zeile 1 M., für den Arbeitsmarkt 50 Pf.
Bei Wiederholungen Rabatt.

Reichsmantelvertrag für das deutsche Holzgewerbe.

(Ergebnis der zentralen Verhandlungen einschließlich des Schieds-
spruchs des Reichsarbeitsministeriums. — Die mit * bezeichneten
Paragraphen sind durch Schiedspruch zustande gekommen.)

Zwischen den unterzeichneten Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des deutschen Holzgewerbes wird an Stelle der bisher zwischen ihnen bestehenden Verträge zur einheitlichen Regelung der allgemeinen Lohn- und Arbeitsverhältnisse nachstehender Vertrag geschlossen:

1. Geltungsbereich.

§ 1. Die Vorschriften dieses Vertrages gelten im Gebiet des Deutschen Reiches für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer folgender Gewerbezweige:

- 1. der gesamten Tischlerei und Möbelfabrikation (Bau- und Möbelschlerei, Möbelfabriken, Werkstätten für Bureau- und Ladeneinrichtungen, Galanterie- und Luxusmöbelfabriken, Stuhl- und Stuhlmöbelfabriken, Tischfabriken, Polsterwerkstätten) der Bildhauereien, Drechslereien und Modelfabriken;
- 2. der Parkettfabriken und des Parkettlegergewerbes;
- 3. der Hobelwerke, Fräsereien und sonstige Betriebe oder Betriebsabteilungen für maschinelle Holzverarbeitung.

Abweichungen hiervon bedürfen der Zustimmung der Landesvertragsparteien.

Die Orts-, Bezirks- oder Landesvertragsparteien können auch andere verwandte Berufsgruppen unter Berücksichtigung ihrer Eigenart in das Vertragsverhältnis einbeziehen.

§ 2. Dieser Vertrag gilt nur für die in der Holzbearbeitung beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen, und zwar für gelernte und ungelernte, für Facharbeiter und Hilfsarbeiter einschließlich der auf Holzplätzen und in den Lagerräumen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen. Für Arbeiter fremder Berufe, die in den unter § 1 genannten Betrieben beschäftigt werden, gilt dieser Vertrag nicht.

§ 3. Die vertragschließenden Parteien treten dafür ein, daß dieser Vertrag für allgemein verbindlich erklärt wird.

2. Ortsklassen.

§ 4. Unter Rücksichtnahme auf die Unterschiede der wirtschaftlichen Verhältnisse innerhalb des Reiches sowie auf die seitherige gewerbliche und industrielle Entwicklung werden Ortsklassen gebildet, in die die einzelnen Orte einzugliedern sind.

Die Ortsklasseneinteilung geschieht durch die Landesverbände. Innerhalb eines Landesverbandes können bis sechs Ortsklassen gebildet werden.

§ 5. Vor- und Nachbarorte der Städte, soweit sie durch die seitens der Landesverbände erfolgten Klasseneinteilung nicht erfasst werden, fallen mit diesen in die gleiche Ortsklasse. Abweichungen von dieser Regel müssen besonders vereinbart werden und bedürfen der Zustimmung der Landesverbände. Ueber Anträge von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, während der Geltungsdauer des Vertrages einen Ort in eine höhere Klasse zu versetzen, hat das Landesamt die endgültige Entscheidung zu treffen. Im übrigen hat die Ortsklasseneinteilung die gleiche Geltungsdauer wie der Vertrag.

3. Einstellung und Entlassung von Arbeitern.

§ 6. In den Betrieben des Vertragsgebietes gelten für die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern einschließlich der Kriegsteilnehmer, Schwerverbeschädigten und Unfallrentner neben den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen und Verord-

nungen, die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen.

§ 7. Jeder Bedarf an Arbeitskräften, ebenso jedes Arbeitsgesuch ist bei dem zuständigen paritätischen Arbeitsnachweis rechtzeitig anzumelden. Die Orts-, bezw. Bezirksstellen der vertragschließenden Parteien sind verpflichtet, einen eigenen paritätischen Arbeitsnachweis zu errichten und zu unterhalten oder sich über die Benutzung eines kommunalen Arbeitsnachweises zu verständigen. Für die Benutzung dieser Arbeitsnachweise gelten die für diese bestehenden oder, falls solche nicht vorhanden sind, die von den Ortsparteien zu vereinbarenden Bestimmungen, welche zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht widersprechen dürfen.

* Neueinstellungen unter Umgehung des gemeinsam vereinbarten bezw. zu vereinbarenden Arbeitsnachweisregulativs sind unzulässig.

§ 8. An den Holzbearbeitungsmaschinen dürfen Frauen und Jugendliche nicht beschäftigt werden, ausgenommen an ungefährlichen Maschinen. Welche Maschinen als ungefährlich gelten, ist im Zweifelsfalle durch die Vertragsinstanzen für die in Betracht kommenden Betriebe festzustellen.

§ 9. Unfallrentner und Kriegsbeschädigte sollen möglichst für solche Arbeiten eingestellt und verwendet werden, die den Verletzten gestatten, den Arbeitsplatz eines gesunden Arbeiters auszufüllen.

* § 10. Die Kündigung ist zwischen den örtlichen bezw. bezirkslichen Vertragsparteien möglichst einheitlich zu regeln. Soweit dies nicht geschieht, gilt das bisherige Gewohnheitsrecht. Die Lösung des Arbeitsverhältnisses ist nur am Tageschluss zulässig. Der fällige Lohn ist sofort auszuzahlen.

* Bei Entlassungen ist auf Verlangen des zu Entlassenden die Arbeitervertretung über die Gründe der Entlassung zu verständigen.

* Bei Entlassungen wegen Arbeitsmangels gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

4. Arbeitszeit.

§ 11. Die regelmäßige Arbeitszeit, mit Ausschluß der Pausen beträgt täglich acht Stunden; wöchentlich 48 Stunden.

In den im Anhang beigefügten Orten beträgt die Arbeitszeit am Sonnabend sechs bezw. sieben Stunden. Hiernach beträgt in diesen Orten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 46 bezw. 47 Stunden.

§ 12. An den einzelnen Werktagen darf die Arbeitszeit nicht vor 7 Uhr morgens beginnen und nicht nach 5 Uhr nachmittags endigen. Innerhalb dieser Tageszeit sind Arbeitszeit und Pausen durch Vereinbarung für jeden Ort möglichst einheitlich festzusetzen.

5. Ueberstunden.

§ 13. Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten sind nur in dringenden Fällen zulässig. Handelt es sich um einige Tage, so entscheidet über die Notwendigkeit der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit der Betriebsvertretung. Findet zwischen diesen eine Einigung nicht statt oder sollen über eine Woche hinaus Ueberstunden geleistet werden, so ist die Entscheidung der Schlichtungskommission anzurufen. Länger als eine Woche dürfen Ueberstunden nur dann verlangt und geleistet werden, wenn eine Mehreinstellung von Arbeitskräften wegen tatsächlichen Mangels an solchen nicht möglich ist.

§ 14. Als Ueberstunden gelten die ersten beiden Stunden nach Beendigung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. In den folgenden Stunden bis zum Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am Morgen gilt jede Arbeit als Nacharbeit. Als Sonntagsarbeit gilt jede Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

§ 15. Für Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind allen Lohn- und Akkordarbeitern und -arbeiterinnen Zuschläge zu zahlen, deren Form und Höhe in den Landesverträgen festzusetzen sind.

6. Arbeitslohn.

(Allgemeine Bestimmungen.)

§ 16. Die Festsetzung der Löhne erfolgt für die in diesem Vertrag aufgeführten Bezirks- oder Landesstelle zentral durch besondere Lohntarife.

Die beiderseitigen Zentralvorstände sind berechtigt, an den Beratungen über die Lohnsätze in den Bezirken oder Landesstellen mitzuwirken. Sie sind verpflichtet, auf Verlangen der beiden Vertragsparteien im Streitfalle vermittelnd einzugreifen.

Für die Lohnsätze sämtlicher Bezirks- oder Landesstelle gelten einheitlich die folgenden Bestimmungen:

§ 17. Als Lohnform sind in den einzelnen Ortsklassen Durchschnitts- und Mindestlöhne für Facharbeiter, Hilfsarbeiter, Facharbeiterinnen und Hilfsarbeiterinnen festzusetzen, und zwar nach folgenden Altersklassen:

- Ueber 22 Jahre
- von 20 bis 22 Jahren
- von 18 bis 20 Jahren
- von 16 bis 18 Jahren

§ 18. Für Arbeiter und Arbeiterinnen, deren Leistungsfähigkeit das fachliche Mindestmaß nicht übersteigt, gelten die Mindestlöhne.

§ 19. Der Durchschnittslohn ist denjenigen Arbeitern und Arbeiterinnen zu zahlen, die eine Arbeit nach den fachlichen Regeln in angemessener Zeit herstellen können.

Arbeiter und Arbeiterinnen mit höherer Leistungsfähigkeit sind entsprechend höher zu entlohnen.

§ 20. Für neu anzulernende Arbeiter und Arbeiterinnen in den ersten sechs Wochen ihrer Beschäftigung für Tagelöhner (Aufräumer, Späneträger, Holzstapler) können die Vertragslöhne um einen durch die Landesparteien festzusetzenden Betrag niedriger als diejenigen der Hilfsarbeiter bemessen werden.

Ebenso können für besondere Gruppen von Facharbeitern (Bildhauer, Bauanschläger, Parkettleger) bezirks- oder örtlich Zuschläge vereinbart werden.

§ 21. Für die durch Alter oder Invaldität minderleistungsfähigen, sowie für jugendliche Arbeiter u. Arbeiterinnen unter 16 Jahren, unterliegt die Festsetzung des Lohnes der freien Vereinbarung.

§ 22. Die Entlohnung für Kriegsbeschädigte und Unfallrentner erfolgt bei Akkordarbeit nach den für alle Arbeiter geltenden Akkordsätzen und Akkordtarifen. Lohnarbeiter sind, wenn ihre Verletzung sie an voller Arbeitsleistung hindert, ihren Leistungen entsprechend zu bezahlen. Eine geringere Entlohnung unter Berufung auf die dem Verletzten zuerkannte Rente ist unzulässig. Steigende Erwerbsfähigkeit ist durch entsprechende Erhöhung des Lohnes gebührend zu berücksichtigen. Streitigkeiten sind durch die Schlichtungskommission zu entscheiden.

§ 23. Mit jedem Arbeiter und jeder Arbeiterin ist gemäß den vorstehenden Bestimmungen der Lohn zu vereinbaren. Neueintretenden Arbeitern und Arbeiterinnen, die in der vorherigen Arbeitsstelle den vertraglichen Durchschnittslohn oder mehr verdient haben, ist auch in der neuen Werkstatt der für gleichwertige Arbeitskräfte übliche Durchschnittslohn zu zahlen.

§ 24. Die Betriebsvertretung bezw. Akkordkommission ist in jedem Streitfalle über Lohn- und Akkordvereinbarungen zuzuziehen, wobei sie zu vermitteln und auf eine Einigung hinzuwirken hat. Entlassungen wegen Lohn- und Akkordstreitigkeiten dürfen nicht erfolgen, solange nicht die Betriebsvertretung zur Schlichtung herangezogen wurde.

§ 25. Als Facharbeiter gelten in den im § 1 genannten Gewerbezweigen diejenigen Arbeiter, welche die in dem Beruf in Betracht kommende Lehrgang durchgemacht haben, wie Tischler, Bild-

hauer, Drechsler, Stellmacher, Polierer; weiter Maschinenarbeiter, welche nachweisbar ein Jahr an Holzbearbeitungsmaschinen tätig waren und die ihnen anvertrauten Maschinen instand zu halten vermögen.

§ 26. Gelehrte Tischler, Drechsler usw., die an Maschinen arbeiten, sowie gelehrte Maschinenarbeiter, gelten in jedem Falle als Sacharbeiter; ferner Metzger und Mattierer, welche ein Jahr als solche tätig waren, selbständig ihr Material zusammenstellen oder nach Proben arbeiten können; desgleichen Turnierer und Peimer, die ebenfalls ein Jahr praktische Tätigkeit in diesem Fach ausüben haben u. genügend berufsmäßige Erfahrung in der Peim-, Holz-, Turnier- und Zulagenverwendung besitzen; sodann Fader, die als Holzfacharbeiter gelernt haben oder ebenso wie diese die ihnen übertragenen Arbeiten in ordnungsgemäßer Ausführung zu leisten imstande sind und erforderlichenfalls ihre Helfer anleiten können.

§ 27. Sacharbeiter, die vorübergehend zu anderen als zu ihren Sacharbeiten verwendet werden, behalten den Anspruch auf ihren höheren Lohn. Ist Arbeitsmangel die Ursache der anderweitigen Beschäftigung, so ist im Streitfalle im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung eine Verständigung herbeizuführen.

§ 28. Als Hilfsarbeiter gelten alle diejenigen Arbeiter, welche den Arbeitern vorgenannter Gruppen als Helfer beigegeben sind oder die in vorstehenden Gruppen verlangten Bedingungen nicht erfüllen.

§ 29. Als Hilfsarbeitern wird bei ihrem Arbeitswechsel in bezug auf ihre Ausbildung die Beschäftigungsdauer in einem gleichartigen Betriebe in jedem Falle angerechnet. Der Nachweis ist durch den Arbeitnehmer zu erbringen (s. § 25 und 26).

Für Arbeiterinnen gelten sinngemäß dieselben Merkmale wie bei den Sach- und Hilfsarbeitern.

7. Akkordarbeit.

* § 30. Arbeiten, die sich nach Art und Zahl zur Ausführung in Akkord eignen, sind, wenn die betrieblichen Voraussetzungen gegeben, nach Verständigung mit der durch Einführung der Akkordarbeit interessierten Arbeiterschaft des Betriebes oder der Betriebsabteilungen in Akkord auszuführen. Die Festsetzung der Akkordpreise erfolgt unter Zuziehung der Betriebsvertretung oder einer besonderen von der Arbeiterschaft gewählten Akkordkommission.

§ 31. Für dauernde Akkordarbeiten sind spezialisierte Akkordtarife aufzustellen, die nach Zustimmung der beiderseitigen Organisationen als Bestandteil dieses Vertrages gelten. Die Akkordtarife sind in den Betriebsräumen auszulegen.

§ 32. Alle Akkordpreise sind auf der Grundlage der vertraglichen Durchschnittslöhne der Arbeiter über 22 Jahre so zu bemessen, daß bei durchschnittlicher Leistung und bei regelmäßiger Arbeitszeit ein Verdienst von 115 Prozent dieser Durchschnittslöhne zu erzielen ist.

* Für Spezialtarife, die ausschließlich von Arbeiterinnen angefertigt werden, gilt die gleiche Berechnung unter Zugrundelegung des vertraglichen Durchschnittslohnes der über 22 Jahre alten Arbeiterinnen.

Die Berechnung der Akkordpreise für Spezialtarife, die ausschließlich von Jugendlichen unter 18 Jahren ausgeführt werden, bleibt unter Zugrundelegung des 15prozentigen Zuschlags einer besonderen Vereinbarung überlassen. Arbeiter und Arbeiterinnen erhalten für die gleiche Akkordarbeit den gleichen Akkordlohn.

§ 33. Ändert sich die Arbeitsweise, z. B. infolge Einführung neuer Maschinen oder neuer Arbeitsmaterialien oder wird das Muster so geändert, daß eine Vermehrung oder Verminderung der Arbeitsleistung eintritt, so sind die Akkordpreise entsprechend neu zu vereinbaren. Das gleiche gilt für die Einführung neuer Muster.

§ 34. Bei vorübergehender Lohnarbeit erhalten Akkordarbeiter und -arbeiterinnen zu ihrem Stundenlohn einen Zuschlag von 5 Prozent.

§ 35. Kann wegen Mangels an Material, an Werkzeugen usw. oder infolge sonstiger Umstände die ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten sind, an einem Akkord nicht gearbeitet werden, so ist die Wartezeit gemäß § 34 zu entlohnen. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, den Arbeitgeber oder seinen Vertreter rechtzeitig auf die Störung aufmerksam zu machen und die ihm für die Wartezeit übertragene Lohnarbeit auszuführen.

§ 36. Sollen einzelne Stücke vom Gesamtakkord in der Fertigstellung vorgezogen werden, so ist hierfür vorher ein Aufschlag zu vereinbaren.

§ 37. Auf Verlangen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers sind Arbeiten, für die der Akkordlohn tariflich festgelegt ist, auch in Akkord auszuführen.

§ 38. An Holzbearbeitungsmaschinen ist Akkordarbeit unzulässig, mit Ausnahme der ungefährlichen Maschinen. Welche Maschinen als ungefährlich gelten, ist im Zweifelsfalle durch die Vertragsinstanzen für die in Betracht kommenden Betriebe festzustellen.

8. Lohnzahlung.

§ 39. Für jeden Arbeitnehmer des Betriebs ist ein Lohnbuch zu führen, in welches die wöchentlichen Lohnzahlungen und die Akkordvereinbarungen einzutragen sind. Das Lohnbuch ist bei der Lohnzahlung zwecks Nachprüfung dem Arbeitnehmer auszuhändigen, der etwaige Reklamationen am nächsten Werktag anzubringen hat. Im Streitfall ist das Lohnbuch der Betriebsvertretung oder den Vertretern der Schlichtungskommission auf Verlangen vorzulegen.

§ 40. Die Lohnzahlung muß allwöchentlich am Freitag erfolgen und spätestens bis Arbeitschluß beendet sein. Etwaige Wartezeit, sofern sie länger als eine Viertelstunde währt, ist zu entlohnen.

§ 41. Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeit gilt der mit jedem Arbeitnehmer vereinbarte Stundenlohn. Die Abnahme der Akkordarbeit soll spätestens am Tage nach der Fertigstellung, die Abrechnung und Auszahlung des Uberschusses bei der ersten Lohnzahlung nach Fertigstellung der Arbeit erfolgen.

9. Montagearbeiten.

§ 42. Für Arbeitsverrichtungen außerhalb der Werkstatt am Ort, die länger als vier Stunden in Anspruch nehmen, ist neben dem Jahrgeld ein Lohnzuschlag zu gewähren.

§ 43. Dasselbe gilt für Montagearbeiten am Ort oder in Nachbarorten, von denen die tägliche Rückfahrt möglich ist.

Die Festsetzung der Zuschläge ist Aufgabe der Landesverbände, die in besonderen Fällen von diesen den Ortsverbänden überwiesen werden kann.

§ 44. Für Arbeiten in weiterer Entfernung, die ein Ueberrichten notwendig machen, ist neben dem Jahrgeld ein Montagezuschlag für jeden Tag, auch Sonn- und Feiertage zu zahlen. Die Mindesthöhe des Montagezuschlags ist von den Landesverbänden festzusetzen.

Die Fahrzeit wird als Arbeitszeit ohne die in §§ 42 und 43 genannten Zuschläge gerechnet. Das Jahrgeld für die dritte Wagenklasse wird vergütet.

Entsprechend den wirtschaftlichen Verhältnissen des Montageortes sollen höhere Zuschläge von Fall zu Fall vereinbart werden.

§ 45. Dauert eine solche Montage länger als vier Wochen, so ist die Vergütung für eine mehrmalige Hin- und Rückfahrt mit dem Arbeiter besonders zu vereinbaren.

§ 46. Findet die Montagearbeit in einem Ort einer höheren Tarifklasse statt, so wird der Stundenlohn nach dem Lohn der Tarifklasse des Ortes berechnet, in dem die Montagearbeit zu verrichten ist. Ebenso ist die an diesem Ort übliche Arbeitszeit einzuhalten.

10. Ferien für Arbeiter und Arbeiterinnen.

§ 47. Alljährlich hat jeder Arbeiter und jede Arbeiterin Anspruch auf Erholungsurlaub, dessen Dauer sich nach der Beschäftigung im Betrieb richtet.

§ 48. Der Anspruch beginnt nach halbjähriger Beschäftigung mit einem Urlaub von drei Tagen, steigend nach jedem weiteren Beschäftigungsjahr um je einen weiteren Ferientag, bis zur Dauer von 6 Werktagen. Nach fünfjähriger Beschäftigung beträgt die Feriendauer sieben Werktage.

§ 49. Für ferienberechtigte Arbeiter und Arbeiterinnen unter 18 Jahren beträgt die Dauer der Ferien einheitlich drei Tage.

§ 50. Ohne Anspruch auf Bezahlung ist vorausgegangene Beschäftigung in einem anderen Betrieb des gleichen Ortes bei der Bemessung der Ferien anzurechnen. Die Bezahlung der Ferien richtet sich in allen Fällen nur nach dem im neuen Betrieb erworbenen Urlaubsanspruch.

§ 51. Krankheit, militärische Dienstleistungen, sowie Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses durch Aussetzen werden bei Bemessung der Feriendauer als Beschäftigungszeit gerechnet.

* § 52. Die Ferien sind vom 1. Mai bis 31. Oktober zu nehmen. Fällt der Ferienanspruch in die Zeit vom 1. November bis 30. April, so ist derselbe nur dann zu erfüllen, wenn die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt.

§ 53. Falls zur Zeit der Entlassung ein Anspruch auf Ferien besteht, sind dieselben bei Lösung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren. Der Anspruch auf Ferien ist verwirkt, wenn er nicht innerhalb 5 Tagen nach Lösung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird; ferner wenn die Entlassung auf Grund des § 123 der O.D. fristlos erfolgt ist.

§ 54. Die Reihenfolge für den Ferienantritt hat der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit der Betriebsvertretung festzusetzen, wobei den Wünschen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist. Erfolgt durch den gemeinschaftlichen Antritt der Ferien Betriebsstillsetzungen, so ist eine Verständigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung herbeizuführen.

§ 55. Vor unberechtigter Entlassung vor An-

tritt der Ferien hat die Betriebsvertretung den Arbeitnehmer zu schützen. Wer in der Ferienzeit gegen Entgelt Arbeit verrichtet, verliert den Anspruch auf Ferien und deren Entschädigung und hat in diesem Fall die zu Unrecht bezogene Entschädigung zurückzuerstatten oder sich den Betrag in Muten vom Lohn abzusetzen zu lassen.

§ 56. Für die Feriendauer haben die Arbeiter und Arbeiterinnen Anspruch auf Lohn in der Höhe des vereinbarten Stundenlohnes.

* Die Berechnung erfolgt nach der vollen vertraglichen Arbeitszeit. In Betrieben, wo zur Zeit des Ferienantritts ununterbrochen mindestens vier Monate gekürzt gearbeitet wurde, erfolgt die Berechnung nach dem Durchschnitt zwischen der vertraglichen und der verkürzten Arbeitszeit.

11. Betriebsvertretung.

§ 57. Zur Wahrnehmung und Vertretung der vertraglichen Rechte und Pflichten der am Vertrag beteiligten Arbeitnehmer sind folgende Organe zuständig:

a) in Betrieben mit gesetzlicher Arbeitervertretung die entsprechenden gewählten Vertreter der Arbeitnehmer;

b) in Betrieben ohne solche, der Betriebsvertrauensmann.

§ 58. Der Aufbau, die Rechte und die Pflichten der gesetzlichen Arbeitervertretung im Betrieb (Arbeiterrat bzw. Betriebsrat, Betriebsobmann) richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen.

§ 59. In allen Betrieben, in denen eine gesetzliche Arbeitervertretung nicht vorhanden ist, wählen die Arbeiter aus ihrer Mitte einen Vertrauensmann.

§ 60. Der Vertrauensmann hat die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer in bezug auf das Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen und sich gegebenenfalls in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber über Betriebsvorgänge zu verständigen. Fragen der Entlassung bleiben hiervon unberührt, soweit nicht der Vertrag anderes besagt. Der Vertrauensmann hat in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber insbesondere darüber zu wachen, daß der Lohn- und Arbeitsvertrag sowie die von den Beteiligten anerkannten Entscheidungen und Vereinbarungen der Schlichtungsinstanzen durchgeführt werden.

Es liegt ihm ob, das gute Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft sowie zwischen dieser und dem Arbeitgeber zu fördern. Er hat sein Augenmerk auf die Einhaltung und Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften zu richten. Außerdem hat er gemeinsam mit dem Arbeitgeber für die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren Sorge zu tragen, die Gewerbeaufsichtsbeamten und andere Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen. Beratungen und Verhandlungen zur Beilegung von Differenzen sind möglichst nach Schluß der Arbeitszeit zu pflegen. Werden solche Verhandlungen und Beratungen im gegenseitigen Einverständnis während der Arbeitszeit erledigt, so ist dem Vertrauensmann der für diese Zeit entgangene Arbeitsverdienst zu vergüten.

§ 61. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 62. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 63. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 64. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 65. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 66. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 67. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 68. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 69. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 70. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 71. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 72. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 73. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

§ 74. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden. Zuwiderhandlungen sind als vertragswidrig anzusehen und vorzukommenfalls von der Schlichtungskommission zurückzuweisen.

ges gebildet werden. Jede Partei bestimmt für sich einen Obmann. Die Obmänner sind nach vorausgegangener Rücksprache berechtigt und verpflichtet Sitzungen der Kommission einzuberufen. Die Mitglieder der Kommission sind verpflichtet, der Einladung Folge zu leisten. In schwierigen Fällen können im beiderseitigen Einvernehmen die Vertreter der beiderseitigen Organisationen zu den Beratungen der Schlichtungskommission hinzugezogen werden. Die Geschäftsordnung für die Schlichtungskommissionen wird vom Landestarifamt festgelegt.

§ 66. Die nach § 64 gebildete Schlichtungskommission ist zuständig für alle örtlichen Streitigkeiten über die Anwendung und Durchführung dieses Vertrages. Gelingt die Schlichtung nicht, so hat die Kommission, wenn möglich, die Entscheidung in Form eines Schiedsspruchs zu fällen.

§ 67. Soweit Streitigkeiten innerhalb des Betriebes zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung nicht geschlichtet werden können, haben die von beiden Parteien bestimmten Obmänner vor Anrufung der Schlichtungskommission unverzüglich auf die Beilegung der Streitigkeiten hinzuwirken. Gelingt den Obmännern die Schlichtung nicht oder fügt sich eine Partei der Entscheidung der Obmänner nicht, so hat die Schlichtungskommission innerhalb einer Woche in Tätigkeit zu treten. Bis zur Entscheidung der Schlichtungskommission ist der Vorentscheid der Obmänner für die streitenden Parteien bindend.

§ 68. Die Schlichtungskommission bzw. die beiden Obmänner sind berechtigt, die streitenden Parteien zur Sitzung als Auskunftspersonen zu laden.

Ueber die Sitzungen ist eine Niederschrift zu führen, die den Streitpunkt und die Stellung der beiden Parteien bezeichnen und gegebenenfalls die gefällte Entscheidung der Schlichtungskommission enthalten muß. Die Niederschrift ist von den beiden Obmännern zu unterzeichnen.

Den ordnungsmäßig getroffenen Entscheidungen der Schlichtungskommission haben sich die Parteien zu fügen.

Landestarifamt.

§ 69. Gegen die Entscheidung der Schlichtungskommission ist innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen Berufung an das zuständige Landestarifamt zulässig.

Das Recht der Berufung steht jeder am Streitfall beteiligten örtlichen und bezirklichen Vertragspartei zu.

Streitigkeiten, die durch die örtlichen oder bezirklichen Schlichtungskommissionen nicht zur Entscheidung gebracht werden konnten, sind innerhalb einer Ausschlussfrist von zehn Tagen dem Landestarifamt zu überweisen.

§ 70. Die Landestarifämter sind verpflichtet, möglichst innerhalb 14 Tagen nach Anrufung eine Entscheidung zu fällen.

Die Landestarifämter sind auf Antrag einer Landesvertragspartei, die bei den Arbeitnehmerverbänden durch die reichszentralen Instanzen vertreten werden können, verpflichtet, Entscheidungen der Schlichtungskommission nachzuprüfen. Kommt das Landestarifamt in einem solchen Fall zu einem anderen Spruch, so ist dieser vom Tage der Verkündung für die Parteien bindend.

Die Landestarifämter bestimmen ihren Sitz selbst. Sie bestehen aus der gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die Landesparteien vereinbaren die Geschäftsordnung des Landestarifamtes. In ihr sind nähere Bestimmungen über einen unparteiischen Vorsitz zu treffen, der im Bedarfsfall mit Stimmrecht hinzuzuziehen ist.

§ 71. Die Entscheidungen der Landestarifämter sind hinsichtlich der den Orts- bzw. Landesverbänden zugewiesenen Aufgaben endgültig und für die Parteien bindend.

Bei wiederholter Entscheidung über einen gleichartigen Streitfall kann das Landestarifamt eine solche Entscheidung als bindend auch für gleichartige zukünftige Streitfälle vor den Schlichtungskommissionen erklären.

Reichstarifamt.

§ 72. Als Berufungsinstanz gegen Entscheidungen der Landestarifämter, soweit diese Entscheidungen nach § 71 nicht endgültig sind, wird ein Reichstarifamt mit Sitz in Berlin gebildet.

Das Recht der Berufung steht jeder am Streitfall beteiligten Landes-, Bezirks- und örtlichen Vertragspartei zu, den beiden letzteren jedoch nur durch Vermittlung ihrer Landesverbände, die bei den Arbeitnehmerverbänden durch die reichszentralen Instanzen vertreten werden können.

Bei wiederholter Entscheidung über einen gleichartigen Streitfall kann das Reichstarifamt eine solche Entscheidung als bindend auch für zukünftige gleichartige Streitfälle vor den Landestarifämtern und örtlichen Schlichtungskommissionen erklären.

§ 73. Die Anrufung des Reichstarifamtes muß innerhalb zweier Wochen nach der Zustellung der Entscheidung des Landestarifamtes mit entsprechender Begründung und einer Abschrift der beider-

seitig unterschriebenen Verhandlungsniederschrift erfolgen. Die Entscheidung ist möglichst innerhalb zweier Wochen nach Anrufung zu fällen.

§ 74. Das Reichstarifamt regelt seine Geschäfte nach Maßgabe seiner Geschäftsordnung, die einen Bestandteil dieses Vertrages bildet. Es besteht aus der gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, die von den am Reichsmantelvertrag beteiligten Organisationen zu bestimmen sind. Im Bedarfsfall ist ein unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht anzuzuziehen.

§ 75. Die Entscheidungen des Reichstarifamtes sind für beide Parteien endgültig und bindend.

§ 76. Arbeitsbeeinträchtigungen oder Ausperrungen infolge von Differenzen, für deren Beilegung die Schlichtungsinstanzen zuständig sind, dürfen vor der Entscheidung der in § 62 genannten Schlichtungsorgane nicht stattfinden. Für die Durchführung der Entscheidungen der vertraglichen Schlichtungsinstanzen haben die am Vertrag beteiligten Organisationen mit allem Nachdruck Sorge zu tragen.

13. Allgemeines.

§ 77. Die Regelung aller sonstigen in diesem Vertrag nicht erwähnten Arbeitsverhältnisse ist Sache der Orts-, Bezirks- bzw. Landesverbände der vertragsschließenden Parteien. Dabei sind auf Seiten der Arbeitgeber die aus der Anlage ersichtlichen Landesverbände zuständig.

Die von den Orts-, Bezirks- oder Landesparteien getroffenen Abmachungen dürfen den Bestimmungen des Vertrages nicht zuwiderlaufen.

§ 78. Beide Parteien verpflichten sich, dem Mißstand der erwerbsmäßigen Nebenarbeiten entgegenzutreten und sich dabei mit allen zu Gebote stehenden Mitteln, auch durch Namhaftmachung der einzelnen Fälle, zu unterstützen.

Wer nach Beendigung der vertraglichen Arbeitszeit noch nebenher beruflich gegen Entgelt tätig ist, muß von den Organisationen zur Aufgabe dieser Nebenbeschäftigung angehalten werden.

§ 79. Die Vorschriften für Unfallversicherung im Betrieb sind vom Arbeitgeber und der Arbeiterschaft genau zu befolgen. Werden einem Arbeitnehmer Mängel in dieser Beziehung bekannt, so hat er sie dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter zu melden. Bei Nichtbeachtung hat die Betriebsvertretung auf Abstellung hinzuwirken.

§ 80. Für genügende Reinigung, Lüftung und Heizung der Arbeitsräume, für ausreichende Waschgelegenheit und geschützte Kleideraufbewahrung, für Verbandsmaterial zur ersten Hilfeleistung bei Unfällen, für alle sonstigen gesundheitlichen Einrichtungen und genügende Aborts hat der Arbeitgeber zu sorgen.

§ 81. Sämtliches Werkzeug ist vollzählig und in brauchbarem Zustand in verschleißbaren Werkzeugkasten vom Arbeitgeber zu liefern. Für schuldhaft Verluste ist der Arbeitnehmer haftbar. Soweit in Ausnahmefällen Arbeiter auf Verlangen des Arbeitgebers ihre Werkzeuge selbst zu stellen haben, ist durch örtliche Vereinbarung die Höhe der Entschädigung festzusetzen; ferner ist in solchen Fällen der Arbeitgeber verpflichtet, das Werkzeug des Arbeiters gegen Einbruchdiebstahl und Brandschaden zu versichern.

§ 82. Alle Vorschriften dieses Vertrages gelten vorbehaltlich etwaiger gesetzlicher Veränderungen. Werden durch neue Gesetze Abänderungen oder Ergänzungen des Vertrages notwendig, so ist der neue Wortlaut der betreffenden Vertragsbestimmungen alsbald zwischen den vertragsschließenden Parteien zu vereinbaren.

§ 83. Der Vertrag ist in jedem Betrieb vom Arbeitgeber an einer der Belegschaft kenntlichen Stelle auszulegen, womit gleichzeitig die Anerkennung des Vertrags bestätigt wird. Durch Nichterhaltung dieser Vorschrift wird die Gültigkeit des Vertrages nicht beeinflusst.

* § 84. Mit Inkrafttreten des Reichsmantelvertrages sind allgemein die Bestimmungen der seitherigen Tarifverträge erloschen. Soweit neben diesen abgelassenen Verträgen durch Vereinbarungen oder Zusätze bezüglich der Ferien und Akkordbasis in der Praxis für die Arbeitnehmer bessere Verhältnisse bestehen, bleiben diese bis 31. Oktober 1921 in Geltung.

14. Vertragsdauer.

§ 85. Dieser Vertrag tritt am 20. Juli 1921 in Kraft und gilt bis zum 15. Februar 1923. Wird er nicht von einer der beiden Parteien drei Monate vorher, also erstmalig am 15. November 1922 bis abends 6 Uhr, gekündigt, so behält er jeweils ein weiteres Jahr Gültigkeit.

§ 86. Spätestens vier Wochen nach der Kündigung müssen die Verhandlungen über etwaige Erneuerung des Vertrages ausgenommen werden.

* * *

Lehrlingsordnung.

§ 1. Beide Vertragsparteien verpflichten sich, für die Heranbildung eines tüchtigen Nachwuchses im Gewerbe zu wirken. Sie verpflichten sich weiterhin, in der Arbeitskammer für das deutsche Holzgewerbe bis zum 1. August 1921 eine Lehr-

lingsordnung auszuarbeiten und bei der Durchführung beifällig zu sein. Die Arbeitgeberpartei ist berechtigt, bei Beratung, Aufstellung und Durchführung dieser Lehrlingsordnung den Deutschen Handwerks- und Gewerbetag zur Mitwirkung heranzuziehen.

§ 2. In der Lehrlingsordnung sind für Lehrlinge, welche beim Lehrherrn Kost und Wohnung nicht erhalten, in den Landestellen Entschädigungsätze festzulegen, die für die jeweiligen Lehrverträge gelten.

§ 3. Die Vertragsparteien erkennen die Erfüllung der in der Lehrlingsordnung festgesetzten Entschädigungen als bindend an.

Die Dauer der Ferien beträgt für Lehrlinge einheitlich drei Tage.

* * *

Vorstehende Vertragsbestimmungen sind das Ergebnis von siebenmonatlichen Verhandlungen. In Leipzig war auch eine Verständigung nicht zustande gekommen, weshalb man am Montag den 4. Juli in Berlin vor dem Reichsarbeitsministerium die Einigungsverhandlungen fortsetzte. Da aber Hauptstreitpunkte übrig blieben, trat ein Schlichtungsausschuß von 3 Arbeitgeber- und 3 Arbeitnehmerbeisitzer unter dem Vorsitz des Herrn Regierungsrats Dr. W. Weigert zusammen, der nach langen Beratungen einen Schiedsspruch fällte. Bis zum 22. Juli 1921 mittags mußten die Parteien erklären, ob sie den Reichsmanteltarif annehmen oder ablehnen und deshalb treten am 19. Juli die Vertragsparteien in Würzburg zusammen, um die endgültige Entscheidung über Annahme oder Ablehnung zu fällen. Ob also dieses „Siebenmonatskind“ leben wird, das wird am 19. Juli in Würzburg entschieden werden. Wir wollen heute uns nicht kritisch zu einzelnen Vertragsbestimmungen äußern, doch auf den Verhandlungsgang kommen wir noch später zurück. Öffentlich ist die Arbeit, die man in den 7 Monaten geleistet hat, nicht vergeblich gewesen. In den Arbeiten der Verhandlungskommission gehören auch noch die Entwürfe über die

Geschäftsordnung des Reichstarifamtes für das deutsche Holzgewerbe.

1. Errichtung.

§ 1. Zum Zwecke der Durchführung des Reichsmantelvertrages für das deutsche Holzgewerbe wird als Berufungsinstanz zur Schlichtung und Entscheidung sowie zur Vermeidung von Streitigkeiten gemäß den Bestimmungen des Reichsmantelvertrages ein Reichstarifamt gebildet.

2. Zusammenlegung und Wahl.

§ 2. Das Reichstarifamt besteht aus je einem Obmann u. je 5 Beisitzern der am Reichsmantelvertrag beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Die Wahl erfolgt durch die vorgenannten Verbände für die Dauer der Vertragsperiode. Für jeden Obmann und jeden Beisitzer ist ein Ersatzmann bestimmt.

Jede Vertragspartei hat der andern ihre gewählten Beisitzer sowie jeden Wechsel derselben unmittelbar nach der Wahl bekannt zu geben.

§ 3. Im Einverständnis der beiden Obmänner oder durch Beschluß des Tarifamtes ist im Bedarfsfall ein unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht anzuzuziehen.

§ 4. Zu den Sitzungen des Reichstarifamtes können berufskundige Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Sachverständige zugezogen werden. Ueber die Zulassung ist das Einverständnis der Obmänner oder des Tarifamtes notwendig.

3. Zuständigkeit der Obliegenheiten.

§ 5. Die Zuständigkeit des Reichstarifamtes erstreckt sich auf den Geltungsbereich und auf alle Fragen des Reichsmantelvertrages.

Die Obliegenheiten des Reichstarifamtes sind:

- a) Erledigung von Berufungsanträgen, die sich aus den Entscheidungen der Landestarifämter ergeben.
- b) Maßnahmen anzuordnen zur Anerkennung dort, wo die vertraglichen Unterinstanzen den vorgesehene Verpflichtungen zur allgemeinen Durchführung des Reichsmantelvertrages sowie zur Befolgung seiner Bestimmungen.
- c) Entscheidung von Streitigkeiten der örtlichen Parteien über die Zuständigkeit zu einem Landestarifamt und Streitigkeiten der Landestarifämter untereinander.
- d) Einreichung des Reichsmantelvertrages und jeder Abänderung derselben an die zuständige Behörde. (S. Verordnung vom 31. 5. 20.)
- e) Betätigung als Einigungsamt auf Wunsch beider Parteien.

5. Geschäftsführung und Verfahren.

§ 6. Die Geschäfte des Reichstarifamtes werden, solange eine besondere Geschäftsstelle nicht notwendig ist, von den Obmännern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam besorgt. Die Leitung der Verhandlungen erfolgt durch die beiderseitigen Obmänner abwechselnd.

§ 7. Anträge und Beschwerden an das Reichstarifamt sind seitens der Arbeitgeberpartei bei dem Arbeitgeberobmann, seitens der Arbeitnehmerpartei bei dem Arbeitnehmerobmann einzureichen. Beide Obmänner haben einander ab schriftlich die eingelaufenen Anträge unverzüglich mitzuteilen.

§ 8. Die Obmänner sind befugt, Anträge selbstständig zu erledigen. Völlige Uebereinstimmung der Obmänner ist dabei Voraussetzung. Von den Entscheidungen der Obmänner ist dem Reichstarifamt in der nächsten Sitzung Bericht zu erstatten. Demselben steht das Recht der Nachprüfung zu.

§ 9. Sitzungen des Reichstarifamtes finden nach Bedarf statt.

§ 10. Die Einberufung der Tarifamtsitzungen erfolgt durch die beiderseitigen Obmänner. Jeder Obmann hat seine Beisitzer unter gleichzeitiger Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

Ist ein Beisitzer des Tarifamtes am Erscheinen verhindert, so hat er dies seinem Obmann zu melden. Dieser beruft alsdann den betreffenden Ersatzmann.

In dringenden Fällen ist das Tarifamt auf Antrag von mindestens drei seiner Mitglieder innerhalb 6 Tagen zusammenzurufen.

§ 11. Das Reichstarifamt ist beschlussfähig, wenn mindestens je 4 Mitglieder der Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe an der Sitzung teilnehmen. In der Abstimmung darf immer nur die gleiche Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern mitwirken.

§ 12. Die Mitglieder des Reichstarifamtes müssen in Streitfällen, in denen sie als Beisitzer einer Schlichtungskommission oder eines Landesstarifamtes persönlich mitgewirkt haben oder beteiligt sind, für diesen Fall ausscheiden.

§ 13. Das Reichstarifamt bestimmt den Umfang der Beweisaufnahme nach freiem Ermessen. Es kann seine Entscheidungen auf Grund des von den Parteien schriftlich eingebrachten Materials treffen. Es steht jedoch den Parteien auf rechtzeitigen Antrag frei, sich im Termin durch einen bevollmächtigten Vertreter ihrer Organisation vertreten zu lassen. Die Obmänner oder das Tarifamt können zu Beginn oder im Verlauf der Verhandlungen die Vernehmung von Auskunftspersonen beschließen.

§ 14. Die Beschlussfassung erfolgt mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit ist eine neue Verhandlung unter dem Vorsitz eines Unparteilichen nötig.

§ 15. Ueber jede Sitzung des Reichstarifamtes oder der Obmänner ist Protokoll zu führen, welches die gestellten Anträge und gefassten Beschlüsse und deren Begründung sowie die Unterschrift der beiden Obmänner enthalten muß.

§ 16. Die Entscheidungen des Tarifamtes oder der Obmänner sind mit Begründung den streitenden Parteien sowie den am Streitfall beteiligten Verbänden zuzustellen.

Die Entscheidungen sind durch die Vertragspartei bekanntzumachen.

5. Kosten.

§ 17. Die Inanspruchnahme des Reichstarifamtes ist für die Parteien unentgeltlich.

§ 18. Die Kosten der Geschäftsführung entfallen je zur Hälfte auf die am Reichsmantelstarif beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die persönlichen Ausgaben für Kommissionsmitglieder, Parteivertreter und Zeugen trägt jeder Verband für sich.

Geschäftsordnung des Landesstarifamtes für das Holzgewerbe

in

1. Errichtung.

§ 1. Zum Zwecke der Durchführung des Reichsmantelvertrages für das deutsche Holzgewerbe und des Landesstarifvertrages in sowie zur Vermeidung, Schlichtung und Entscheidung von Vertragsstreitigkeiten wird ein Landesstarifamt mit dem Sitz in gebildet.

2. Zusammensetzung und Wahl.

§ 2. Das Landesstarifamt besteht aus je einem Obmann und je Beisitzern der am Landesstarifvertrag beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Die Wahl erfolgt durch die vorgenannten Verbände für die Dauer der Vertragsperiode. Für jeden Obmann und jeden Beisitzer ist ein Ersatzmann zu benennen.

Jeder Vertragspartei hat der anderen ihre gewählten Beisitzer sowie jeden Wechsel derselben unmittelbar nach der Wahl bekannt zu geben.

§ 3. Im Einverständnis der beiden Obmänner oder durch Beschluß des Tarifamtes ist im Bedarfsfälle ein unparteilicher Vorsitzender mit Stimmrecht zuzuziehen.

§ 4. Zu den Sitzungen des Tarifamtes können sachverständige Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit beratender Stimme zugezogen werden. Ueber die Zulassung ist das Einverständnis der beiden Obmänner oder des Tarifamtes notwendig.

II. Zuständigkeit und Obliegenheiten.

§ 5. Derlich ist das Landesstarifamt zuständig im Geltungsbereich des Landesstarifvertrages für

Entstehen zwischen mehreren Landesstarifämtern Zweifel über ihre örtliche Zuständigkeit, so entscheidet darüber das Reichstarifamt.

§ 6. Die sachliche Zuständigkeit des Landesstarifamtes erstreckt sich auf alle Fragen des Landesstarifvertrages und auf die dem Landesstarifamt laut Reichsmantelvertrag zugewiesenen Aufgaben.

Die Obliegenheiten des Landesstarifamtes sind:

a) Entscheidung von Streitigkeiten, die durch die örtliche oder bezirkliche Schlichtungskommission nicht entschieden werden konnten,

b) Prüfung und Beurteilung von Entscheidungen der Schlichtungskommissionen, soweit gegen diese rechtzeitig Berufung eingelegt ist,

c) Nachprüfung von Entscheidungen grundsätzlicher Art gemäß § 8 Abs. 2 des Reichsmantelvertrages,

d) Entscheidung über Anträge zur Revision der Ortsklasseneinteilung während der Geltungsdauer des Vertrages,

e) Verhütung von Arbeitsstreitigkeiten, Ueberwachung der tariflichen Arbeitsbedingungen, Zurückweisung etwaiger Verstöße gegen den Sinn des Vertrages,

f) Aufstellung eines Verzeichnisses der den Vertrag anerkennenden Firmen.

a) Aufnahme statistischer Erhebungen über Lohn- und Vertragsverhältnisse, Arbeits- u. Lebensbedingungen in den einzelnen Vertragsorten.

b) Einreichung des Landesvertrages und jeder Abänderung desselben an die zuständige Behörde (s. Verordnung vom 30. 5. 20).

t) Das Landesstarifamt hat außerdem alle Eigenschaften eines Einigungsamtes. Es soll als entscheidende Instanz erst tätig werden, wenn eine Vermittlung nicht möglich ist.

4. Geschäftsführung und Verfahren.

§ 7. Die Geschäfte des Landesstarifamtes werden von dem Obmann der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam besorgt. Die Leitung der Verhandlungen erfolgt durch die beiderseitigen Obmänner abwechselnd.

§ 8. Anträge und Beschwerden an das Landesstarifamt sind seitens der Arbeitgeberpartei bei dem Arbeitgeberobmann, seitens der Arbeitnehmerverbände bei dem Arbeitnehmerobmann einzureichen.

Beide Obmänner haben sich gegenseitig über die eingelaufenen Anträge unverzüglich zu unterrichten.

§ 9. Die Obmänner sind befugt, weniger wichtige Anträge selbstständig zu erledigen. Völlige Uebereinstimmung der Obmänner ist dabei Voraussetzung. Von den Entscheidungen der Obmänner ist dem Tarifamt in der nächsten Sitzung Bericht zu erstatten.

§ 10. Sitzungen des Tarifamtes finden nach Bedarf statt. In dringenden Fällen ist das Tarifamt auf Antrag von mindestens drei seiner Mitglieder innerhalb 6 Tagen zusammenzurufen.

§ 11. Die Einberufung der Tarifamtsitzungen erfolgt durch die beiderseitigen Obmänner.

Jeder Obmann hat seine Beisitzer unter gleichzeitiger Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig zu laden.

Ist ein Beisitzer des Tarifamtes am Erscheinen verhindert, so hat er dies sofort seinem Obmann zu melden. Dieser beruft alsdann den betreffenden Ersatzmann.

§ 12. Das Tarifamt ist beschlussfähig, wenn mindestens je drei Mitglieder der Arbeitgeber- u. Arbeitnehmergruppe an der Sitzung teilnehmen.

In der Abstimmung darf immer nur die gleiche Anzahl der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter mitwirken.

§ 13. Die Mitglieder des Tarifamtes müssen in Streitfällen, in denen sie als Beisitzer einer Schlichtungskommission persönlich mitgewirkt haben oder beteiligt sind, für diesen Fall ausscheiden.

§ 14. Das Landesstarifamt bestimmt den Umfang der Beweisaufnahme nach freiem Ermessen. Es kann seine Entscheidungen auf Grund des von den Parteien schriftlich eingebrachten Materials treffen. Die Obmänner oder das Tarifamt können zu Beginn oder im Verlauf der Verhandlungen die Vernehmung von Auskunftspersonen beschließen.

§ 15. Die Beschlussfassung erfolgt mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit ist eine neue Verhandlung unter einem unparteilichen Vorsitzenden nötig.

§ 16. Ueber jede Sitzung des Tarifamtes oder der Obmänner ist Protokoll zu führen, welches die gestellten Anträge, die gefassten Beschlüsse und deren Begründung sowie die Unterschrift der beiden Obmänner enthalten muß.

§ 17. Die Entscheidungen des Landesstarifamtes oder der Obmänner sind den streitenden Parteien und, soweit der Streitfall die Auslegung des

Reichsmantelvertrages betrifft, den Obmännern des Reichstarifamtes zuzustellen.

5. Kosten.

§ 18. Die Inanspruchnahme des Landesstarifamtes ist für die Parteien unentgeltlich.

§ 9. Die sachlichen Kosten entfallen je zur Hälfte auf die am Tarif beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die persönlichen Ausgaben für Kommissionsmitglieder, Parteivertreter und Zeugen trägt jeder Verband für sich.

Geschäftsordnung der Schlichtungskommission für das Holzgewerbe

in

1. Errichtung.

§ 1. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung nicht geschlichtet werden können, wird eine Schlichtungskommission gebildet.

2. Zusammensetzung und Wahl.

§ 2. Die Schlichtungskommission besteht aus Mitgliedern, welche je zur Hälfte von den beiderseitigen Organisationen gewählt werden.

Jeder Vertragspartei hat der anderen ihre gewählten Mitglieder sowie jeden Wechsel derselben unmittelbar nach der Wahl bekannt zu geben.

3. Zuständigkeit und Obliegenheiten.

§ 3. Die gesetzliche Zuständigkeit, die Tätigkeit und die Befugnisse der Schlichtungskommission regeln sich nach Maßgabe der im Reichsmantelvertrag für das Holzgewerbe festgelegten Bestimmungen.

§ 4. Derlich ist die Schlichtungskommission zuständig für den Bereich der Stadt und nachstehende Vor- und Nachborte oder die im Bereich ihres Bezirkes liegenden nachstehend genannten Orte und zwar für alle Betriebe und deren Arbeiter, die dem Reichsmantelvertrag und dem Landesstarifvertrag für unterstehen.

Entstehen zwischen mehreren Schlichtungskommissionen Zweifel über ihre Zuständigkeit, so entscheidet darüber das Landesstarifamt.

4. Geschäftsführung und Verfahren.

§ 5. Die Geschäfte der Schlichtungskommission werden von dem Obmann der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam besorgt. Die Leitung der Verhandlungen erfolgt durch die beiderseitigen Obmänner abwechselnd.

§ 6. Beschwerden und Anträge an die Schlichtungskommission sind seitens der Arbeitgeber bei dem Arbeitgeberobmann, seitens der Arbeitnehmer bei dem Arbeitnehmerobmann einzureichen.

Beide Obmänner haben sich gegenseitig über die eingelaufenen Anträge unverzüglich zu unterrichten.

§ 7. Sitzungen der Schlichtungskommission finden nach Bedarf statt. Auf Verlangen der beiden Obmänner hat die Kommission in besonders dringenden Fällen möglichst sofort, spätestens aber innerhalb 48 Stunden aufzusammentreten.

§ 8. Die Einberufung der Schlichtungskommission erfolgt durch die beiderseitigen Obmänner schriftlich oder mündlich.

Ist ein Mitglied der Kommission am Erscheinen verhindert, so hat es dies sofort seinem Obmann mitzuteilen. Dieser ruft alsdann den betreffenden Stellvertreter ein.

§ 9. Die Tagesordnung ist den Mitgliedern der Schlichtungskommission möglichst bei der Einladung, spätestens aber zu Beginn der Sitzung mitzuteilen.

§ 10. Die Schlichtungskommission ist beschlussfähig, wenn mindestens je zwei Mitglieder der Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe an der Sitzung teilnehmen. In der Abstimmung darf immer nur die gleiche Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern mitwirken.

Die Beschlussfassung erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit.

§ 11. Die getroffenen Entscheidungen sind den Parteien sowie dem Landesstarifamt mit der Unterschrift beider Obmänner versehen, innerhalb einer Woche nach Verkündung des Urteils zuzustellen.

5. Kosten.

§ 12. Die Inanspruchnahme der Schlichtungskommission ist für die Parteien unentgeltlich.

§ 13. Die sachlichen Kosten entfallen je zur Hälfte auf die an der Schlichtungskommission beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die persönlichen Ausgaben für Kommissionsmitglieder, Parteivertreter und Zeugen trägt jeder Verband für sich.

§ 14. Die Inanspruchnahme der Schlichtungskommission ist für die Parteien unentgeltlich.

§ 15. Die sachlichen Kosten entfallen je zur Hälfte auf die an der Schlichtungskommission beteiligten Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die persönlichen Ausgaben für Kommissionsmitglieder, Parteivertreter und Zeugen trägt jeder Verband für sich.

Mit dem Erscheinen dieser Zeitungsnnummer ist der 20. Wochenbeitrag für das Jahr 1921 fällig.