

Erscheint alle 14 Tage.
Viertelj. Bezugspreis
1,50 Mk.
Zu beziehen im Verlag
„Die Eiche“, Berlin
N.O. 55, Greifswalder
Straße 222.

Die Eiche

Anzeigen für die (täglich)
gespaltene Beilage
20 Hg.
Arbeitsmarkt 15 Hg.
Ortsvereinsanzeigen
10 Hg.

Organ des Gewerkschafts der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.)

Nr. 23/24

Berlin, den 11. Juni 1929

40. Jahrg.

Gesamtsprekamt
Alexander 4719

Alle Zuschriften für „Die Eiche“ an P. Volkmann, Greifswalder Straße 222. Alle für das Hauptbüro des Gewerkschafts bestimmten Postsendungen sind zu adressieren: Gewerkschaft der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N.O. 55, Greifswalderstr. 222. Sämtl. Geldsendungen an M. Schumacher, Berlin, N.O. 55, Greifswalderstr. 222, Postcheckk. 39321 beim Postcheckamt Berlin N.O. 7.

Gesamtsprekamt
Alexander 4719

In dem Tarifstreit

zwischen dem Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes einerseits und dem Deutschen Holzarbeiter-Verband, dem Zentralverband christlicher Holzarbeiter, dem Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.) andererseits

ist entsprechend einer Parteivereinbarung am 5. Juni 1929 im Reichsarbeitsministerium von Herrn Regierungsrat Dr. Dobbertin ein die Parteien bindender Schiedsspruch gefällt worden. Auf Grund dieses Schiedsspruches gelten ab 3. Juni 1929 die nachstehenden Vertragsbestimmungen. Die vollständige Herausgabe des Vertrages kann erst nach der Fertigstellung des neuen Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten am 29. Juni 1929 erfolgen. Bis dahin bleibt zur Beilegung etwaiger Streitigkeiten aus dem neuen Tarifvertrage der bisherige Schiedsvertrag des Mantelvertrages vom 15. Februar 1927 in Kraft.

Berlin, den 5. Juni 1929.

Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes e. V.
von Raftrom.

Deutscher Holzarbeiterverband.
M. Schleicher.

Zentralverband christlicher Holzarbeiter.
Chr. Schid.

Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.)
P. Volkmann.

A. Mantelvertrag für das deutsche Holzgewerbe.

I. Teil.

Zwischen den unterzeichneten Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Holzgewerbes wird zur einheitlichen Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse nachstehender Vertrag abgeschlossen:

1. Geltungsbereich.

§ 1. Der räumliche Geltungsbereich dieses Vertrages streckt sich auf folgende Bezirke

Bayern, rechts des Rheins, mit Ausnahme der Stadt Neu-Ulm.

Bergisches Land: Die Orte: Elberfeld, Barmen, Schwelm, Beyenburg, Lennep, Ronsdorf und Lütringhausen.

Provinz Brandenburg (ausschließlich Groß-Berlin), die Grenzmark Posen-Westpreußen, die Städte Herzberg a. d. Elster, Liebenwerda und Falkenberg (Kreis Liebenwerda), die Orte Großwustrowitz und Kirchmöser (Kreis Jerichow II).

Bremen: Freistaaten Bremen und Oldenburg, mit Ausnahme der oldenburgischen Provinzen Lüneburg und Birkenfeld; ferner folgende Teile der Provinz Hannover: Regierungsbezirke Aurich und Osnabrück; vom Regierungsbezirk Stade die Kreise: Seestermünde (Stadt und Land), Lehe (Stadt und Land), Bremerförde, Blumenthal, Osterholz, Achim, Verden, Rotenburg und Zeven; vom Regierungsbezirk Hannover die Kreise: Diepholz, Hoya, Syle und Sulingen.

Breslau mit Vororten.

Düsseldorf: Stadt- und Landkreis.

Halle a. d. Saale und Vororte, Merseburg, Artern, Eisleben, Sangerhausen, Gebirgs- und Seekreis Mansfeld, mit Ausnahme der Städte Alsleben, Hettstedt und Gerbstedt.

Freistaat Hamburg: (Groß-Hamburg). von der Provinz Schleswig-Holstein die Kreise: Lauenburg, Pinneberg und Stormarn, mit Ausnahme von Bad Oldesloe, Reinsholm und Trittau; vom Regierungsbezirk Lüneburg die Kreise Herzberg (Stadt und Land), Lüneburg (Stadt und Land), Verden, Wilsen, Dammenberg, Bückow und Bledede; vom Regierungsbezirk Stade die Kreise: Stade, Jork, Rehdingen, Renharde und Hadeln; ferner vom Freistaat Mecklenburg-Schwerin die Stadt Boizenburg.

Provinz Hessen-Nassau (südtlich) und Freistaat Hessen: Freistaat Hessen und von der Provinz Hessen-Nassau den Regierungsbezirk Wiesbaden sowie die Kreise Hanau Stadt und Land, Fulda, Gelnhausen, Gersfeld, Hünfeld, Schlüchtern und Wehlar.

Rassel: Stadt- und Landkreis sowie die Kreise Hofgeismar, Wolfhagen, Frankenberg, Homberg, Kirchhain, Ziegenhain, Marburg, Nelsungen, Rotenburg, Hersfeld, Wigenhausen, Schwege, Wildungen.

Rhein: Stadt- und Landkreis und Landkreis Müllheim.

Freistaat Lippe-Deimold (ausschließlich Bismberg) und die Stadt Steinhelm i. W.

Niedersachsen: Regierungsbezirk Hannover mit Ausnahme der Kreise: Diepholz, Hoya, Syle und Sulingen; Regierungsbezirk Hildesheim; vom Regierungsbezirk Lüneburg die Kreise: Idenhagen, Sifhorn, Fallingb., Soltau, Stadt- und Landkreis Celle und Burgdorf; Freistaat Braunschweig einschließlich Königslutter, mit Ausnahme des übrigen Kreises Helmstedt und des Kreises Blankenburg; von der Provinz Westfalen den Kreis Höxter, mit Ausnahme der Stadt Steinheim i. W.; von der Provinz Hessen-Nassau den Kreis Kinteln; von der Provinz Sachsen die Kreise Heiligenstadt und Worbis; Freistaat Schaumburg-Lippe.

Freistaat Sachsen einschließlich Zeulenroda, Triebes, Greiz, Schleißhitz und Eisenburg.

Schlesien: Die Provinzen Niederschlesien und Oberschlesien (ausschließlich der Stadt Breslau nebst Vororten).

Schleswig-Holstein: Freistaat Lübeck; Provinz Lübeck; von der Provinz Schleswig-Holstein die Kreise: Kiel, Flensburg (Stadt und Land), Süd-Landern, Schleswig, Ederndörbe, Rendsburg, Husum, Eiderstedt, Norddithmarschen, Süderdithmarschen, Segeberg, Steinburg, Oldenburg, Plön, Bordesholm, Neumünster (Stadt) und vom Kreise Stormarn die Stadt Oldesloe sowie die Orte Reinfeld und Trittau.

Württemberg und Hohenzollern (einschließlich der Stadt Neu-Ulm).

Der berufliche Geltungsbereich umfaßt folgende Gewerbegebiete:

a) Möbeldindustrie: Tischlereien, Möbelfabriken aller Art, Werkstätten für Bureau- und Labeneinrichtungen, Polierwerkstätten, Stuhl-, Sigmöbel- und Sigmöbelgestellfabriken, Tischfabriken, Luxus- und Kleinmöbelbetriebe, Intarsienfabriken.

b) Bauischlerei: Bauischlereien, Türen- und Fensterfabriken aller Art, Glasereien (Rahmenmachereien), Jalousiefabriken, Parkettischlereien, Sargischlereien und Sargfabriken.

c) Musikinstrumentenindustrie: Klavier- und Flügel-, Harmonium-, Orgel-, Orchestrion-, Kunstspielpiano- und -flügel- sowie Einbauapparatfabriken, Mechanik- u. Klaviaturfabriken und alle sonstigen Betriebe der Bestandteilefabrikation für Tastinstrumente, soweit sie nicht anderweitig durch Verträge gebunden sind.

d) Bildhauereien: Holzbildhauereien und Holzschneidereien aller Art.

e) Drechslereien, Holzdrechslereien.

f) Hobelwerke und Frägereien:

Als Hobelwerke und Frägereien gelten Betriebe, die Hölzer maschinell verarbeiten, also zureichten, hobeln, sägen, bohren, fräsen usw. Hobelwerke, die in der Hauptsache Bretter sowie Nut- und Federriemen herstellen, fallen nicht unter den Vertrag.

Die Bezirksvertragsparteien 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 Facharbeiter, angeleitete Arbeiter und Hilfsarbeiter einschließlich der auf Holzplätzen und in Lagerräumen beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen. Für Arbeiter fremder Berufe, die in den unter § 1 genannten Betrieben beschäftigt werden, gilt der Vertrag nicht.

2. Ortsklassen.

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

Für jedes Bezirksvertragsgebiet wird durch die Bezirksvertragsparteien für die Dauer des Bezirksvertrages ein Ortsklassenverzeichnis aufgestellt und die Ortsklassenstaffelung festgesetzt. Innerhalb eines Bezirksvertragsgebietes können bis zu sechs Ortsklassen gebildet werden.

Neuaufnahmen von Orten während der Dauer des Bezirksvertrages erfolgen durch die Bezirksvertragsparteien.

Im Streitfall entscheidet eine bezirkliche Schiedsstelle.

Protokollarische Erklärung:

Abweichend von der Bestimmung des § 3, Abs. 4 entscheidet über Differenzen bezüglich der bezirklichen Ortsklassen eine zentrale Schiedsstelle mit Stimmenmehrheit.

Die beiderseitigen Zentralvorstände sind auf Anruf einer Bezirksvertragspartei berechtigt und verpflichtet, bei den Verhandlungen der bezirklichen Schiedsstellen über die Ortsklasseneinteilung mitzuwirken.

§ 4. Vor- und Nachbarorte der Städte, soweit sie durch die seitens der Bezirksvertragsparteien erfolgte Ortsklasseneinteilung nicht erfasst werden, fallen mit diesen in die gleiche Ortsklasse. Abweichungen von dieser Regel müssen besonders vereinbart werden und bedürfen der Zustimmung der Bezirksvertragsparteien.

Alle im Ortsklassenverzeichnis nicht aufgeführten Orte fallen in die im Bezirksvertragsgebiet vorgesehene niedrigste Ortsklasse, soweit sie nicht nach § 4, Absatz 1 als Vor- oder Nachbarort gelten.

3. Einstellung und Entlassung.

§ 5. Für die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern einschließlich der Schwerbeschädigten und Unfallrentner gelten neben den gesetzlichen Vorschriften die in diesem Vertrag festgelegten Bestimmungen.

§ 6. Jeder Bedarf an Arbeitskräften sowie jedes Arbeitsgesuch ist bei dem zuständigen Arbeitsamt zu melden.

Die Arbeitsvermittlung erfolgt durch die zuständigen Arbeitsämter.

§ 7. In 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.

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

§ 9. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist zwischen den örtlichen Vertragsparteien möglichst einheitlich zu regeln. Soweit das nicht geschieht, gilt das bisherige Gewohnheitsrecht.

In jedem Falle ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur am Tageschluss zulässig.

Beim Einsetzen wirtschaftlicher Kampfmaßnahmen (Streik und Aussperrung) ist in allen Fällen eine Kündigungsfrist ausgeschlossen.

Bei Entlassung ist auf Wunsch des zu Entlassenden die Arbeitervertretung über die Gründe der Entlassung zu verständigen.

4. Arbeitszeit.

§ 10. Die regelmäßige Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt wöchentlich 48 Stunden, täglich 8 Stunden.

Wenn in Abweichung hiervon durch die örtlichen Vertragsparteien an den Sonnabenden eine kürzere Arbeitszeit vereinbart wird, kann der Ausfall dieser Arbeitsstunden auf die übrigen Werktage verteilt werden.

§ 11. Beginn und Ende der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit sowie die Arbeitspausen sind durch die örtlichen Vertragsparteien möglichst einheitlich zu regeln.

Ueberzeitarbeit.

§ 12. Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur in dringenden Fällen zulässig. Ueber ihre Notwendigkeit entscheidet der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit der Betriebsvertretung.

Länger als eine Woche dürfen Ueberstunden nur mit Zustimmung der beiderseitigen örtlichen Organisationsleitungen verlangt und geleistet werden.

Zuschläge für Ueberzeitarbeit.

§ 13. Für Ueberstunden wird ein Lohnzuschlag von 25 Prozent der Tariflöhne gezahlt. Für Nachtarbeit und Sonntagsarbeit sind die Lohnzuschläge in den Bezirksstarivverträgen festzusetzen.

§ 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 Nachtarbeit. Als Sonntagsarbeit gilt jede Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen.

5. Arbeitslohn.

§ 15. Zur Regelung aller Aufgaben, die den Bezirksvertragsparteien durch diesen Mantelvertrag zugewiesen sind, werden Bezirksstarivverträge abgeschlossen.

§ 16. Die tariflichen Entlöhne werden in zentralen Verhandlungen für die im § 1 genannten Bezirke zentral festgesetzt. Sie bilden die Grundlage für die von den Bezirksvertragsparteien nach Maßgabe der vertraglichen Ortsklassenregelung, der Altersklassen- und Berufsgruppen-schlüssel zu schaffenden Bezirkslohntarife.

Ueber Änderungen der bestehenden Stundenlöhne und Akkordlöhne wird gleichfalls in zentralen Verhandlungen entschieden.

§ 17. Zur Hilfeleistung bei den zentralen Lohnverhandlungen wird als vereinbarte Schlichtsstelle im Sinne der Verordnung vom 30. Oktober 1923 ein Lohnamt gebildet; es hat die Aufgaben der behördlichen Schlichtungsorgane.

Das Verfahren vor dem Lohnamt wird durch eine besondere Geschäftsordnung geregelt, die Bestandteil dieses Mantelvertrages ist.

§ 18. Die Bezirkslohntarife werden für alle Bezirke rechtswirksam mit der Annahmeerklärung und Unterzeichnung des zentralen Verhandlungsergebnisses durch die zentralen Vertragsparteien.

Die Kündigung der bezirklichen Lohn-tarife kann nur durch die zentralen Vertragsparteien für sämtliche Bezirksvertragsgebiete gemeinsam erfolgen.

Änderungsanträge können gleichfalls nur von den zentralen Vertragsparteien gestellt werden.

Jeder Bezirkslohntarif ist Bestandteil dieses Mantelvertrages und des entsprechenden Bezirksstarivvertrages.

§ 19. Für die Lohn-tarife gelten einheitlich folgende Bestimmungen:

Der Tariflohn ist allen Arbeitern und Arbeiterinnen zu zahlen, die eine Arbeit nach den fachüblichen Regeln in angemessener Zeit herstellen können. Arbeiter und Arbeiterinnen mit höherer Leistungsfähigkeit sind entsprechend höher zu entlohnen.

§ 20. Für Arbeiter und Arbeiterinnen, welche die im § 19 geforderte Arbeitsleistung nicht erfüllen, kann ein Lohn festgelegt werden, der bis zu 10 Proz. unter dem Tariflohn liegt.

§ 21. Für die durch Alter oder Invalidität minderleistungsfähigen Arbeiter und Arbeiterinnen erfolgt die Festsetzung des Lohnes in freier Vereinbarung.

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

§ 23. Für besondere Gruppen von Facharbeitern (Bildhauer, Bauanschläger, Maschinenschlichter, die gelernte Tischler sind) können zu den Tariflöhnen bezirklich oder örtlich Zuschläge vereinbart werden.

§ 24. Neu eintretenden Arbeitern und Arbeiterinnen, die in der vorigen Arbeitsstelle den Tariflohn oder mehr verdient haben, ist in der neuen Werkstatt der für gleichwertige Arbeitskräfte übliche Lohn zu zahlen.

§ 25. Für die Abminderung der Tariflöhne gelten folgende Schlüssel:

A. Berufsgruppen:

	Prozent
Facharbeiter	100
Angelernte Arbeiter	94
Hilfsarbeiter	85
Angelernte Arbeiterinnen	65
Hilfsarbeiterinnen	55

B. Altersklassen:

Ueber 22 Jahre	100
von 20 bis 22 Jahren	90
von 18 bis 20 Jahren	70
von 16 bis 18 Jahren	55

§ 26. Mit jedem Arbeiter und jeder Arbeiterin ist innerhalb der ersten 6 Arbeitstage ein den vertraglichen Bestimmungen entsprechender Stundenlohn zu vereinbaren.

§ 27. Die Betriebsvertretung hat in jedem Streit-falle über die Lohnhöhe zu vermitteln. Diese Vermittlung kann auch durch je einen Vertreter der örtlichen oder bezirklichen Vertragsparteien erfolgen. Gelingt diesen die Verständigung nicht, so haben sie einen unparteiischen Vorsitzenden zur Entscheidung hinzuzuziehen und innerhalb acht Tagen eine Entscheidung zu treffen. Gelingt es nicht, sich über den unparteiischen Vorsitzenden zu einigen oder kommt aus anderen Gründen eine Entscheidung in dieser Zeit nicht zustande, so steht den Parteien der Weg zum Arbeitsgericht frei.

Die Einleitung eines Streitverfahrens über die Lohnhöhe ist nur innerhalb 4 Wochen nach der Einstellung des Arbeitnehmers oder des Entstehens des Streitfalles zulässig.

Entlassungen wegen Streitigkeiten über die Lohnhöhe dürfen nicht erfolgen, solange nicht das Vermittlungsverfahren abgeschlossen ist.

Facharbeiter (Gelernte).

§ 28. Als Facharbeiter gelten in den im § 1 genannten Gewerbebezügen:

a) diejenigen Arbeiter, welche die im Beruf in Betracht kommende Lehrzeit durchgemacht haben, wie Tischler, Bildhauer, Stuhlbauer, Drechsler, Stellmacher und Polierer.

b) Stuhlbauer, die entweder die maschinenfertigen Teile ausarbeiten, verleimen und verputzen oder aus maschinenfertigen Teilen Stühle vollständig herstellen;

c) Maschinenarbeiter, die nachweisbar ein Jahr an Holzbearbeitungsmaschinen beschäftigt waren, das Einsetzen der Schneidwerkzeuge und das Einstellen ihrer Maschine selbst zu besorgen imstande sind, sowie in angemessener Zeit nach den fachüblichen Regeln die an ihrer Maschine vorkommenden Arbeiten selbstständig ausführen. Alle anderen Maschinenarbeiter (außer den im § 30 genannten), die nachweisbar 2 Jahre an Holzbearbeitungsmaschinen beschäftigt waren.

Gelernte Tischler, Drechsler und Stellmacher, die an Maschinen arbeiten, sowie gelernte Maschinenarbeiter gelten in jedem Falle als Facharbeiter;

d) Polierer, welche das Polierverfahren vom Grundieren bis einschließlich Fertigpolieren beherrschen. In Betrieben, in denen das Polierverfahren in Teilarbeit ausgeführt wird, gilt der Polierer als Facharbeiter, der die ihm übertragene Arbeit fachgemäß verrichtet. Dasselbe gilt für Arbeiter an Poliermaschinen sowie für Spritzer im Spritzverfahren:

e) Beizer, welche ein Jahr als solche tätig waren, selbständig ihr Material zusammenstellen und nach Farbmustern arbeiten können;

f) Furnierer, die ein Jahr praktische Tätigkeit in diesem Fach ausgeübt haben und genügend berufliche Erfahrung in der Beim-, Furnier-, Holz- und Zulagenverwendung besitzen;

g) Packer, die als Holzfacharbeiter gelernt haben.

§ 29. Facharbeiter, die vorübergehend zu anderen als zu ihren Facharbeiten verwandt 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.

Angelernte Arbeiter.

§ 30. Als Angelernte (Spezial- und Spezialmaschinenarbeiter) gelten Arbeiter, die keine berufsmäßige Lehre in den im § 28 a genannten Berufen durchgemacht haben, nachdem sie mindestens ein halbes Jahr an einer Holzbearbeitungsmaschine oder für eine Spezialarbeit herangebildet sind.

Angelernte müssen imstande sein, die ihnen übertragenen Arbeiten brauchbar auszuführen und die ihnen anvertrauten Maschinen instand zu halten. Angelernte werden Facharbeiter, wenn sie die Voraussetzungen im § 28 erfüllen.

Angelernten Arbeitern wird beim Arbeitswechsel in bezug auf ihre Ausbildung die Beschäftigungsdauer in einem gleichartigen Betrieb in jedem Fall angerechnet. Der Nachweis ist durch den Arbeitnehmer zu erbringen.

Bisher als Facharbeiter anerkannte und entlohnte Arbeiter und Arbeiterinnen dürfen bei Inkrafttreten dieses Vertrages in ihrer Entlohnung nicht gekürzt werden.

Hilfsarbeiter.

§ 31. Als Hilfsarbeiter gelten alle diejenigen Arbeiter, welche den Arbeitern vorgenannter Gruppen als Helfer beigegeben sind, die in vorgenannten Gruppen verlangten Bedingungen nicht erfüllen oder Arbeiten verrichten, bei denen eine Anlernzeit im Sinne des § 30 nicht erforderlich ist.

Für Arbeiterinnen gelten sinngemäß dieselben Merkmale wie für Angelernte und Hilfsarbeiter.

Sonderbestimmungen.

§ 32. Die Bestimmungen über den angelernten Arbeiter, insbesondere die §§ 30 und 31, gelten auch für die Vertragsgebiete, wo bisher Sonderbestimmungen vereinbart waren, sofern die bezirklichen Vertragsparteien sich nicht über Weiterbestehen von Sonderbestimmungen innerhalb der in besonderer Vereinbarung festgesetzten Frist verständigt haben.

6. Akkordarbeit.

§ 33. Arbeiten, die sich nach Art und Zahl zur Ausführung in Akkord eignen, sind, wenn die betrieblichen Voraussetzungen gegeben, nach Verständigung mit der an der Einführung der Akkordarbeit beteiligten Arbeiterschaft des Betriebes oder der Betriebsabteilung in Akkord auszuführen. Die Festsetzung der Akkordpreise erfolgt unter Hinzuziehung der Betriebsvertretung oder einer besonderen, von der Arbeiterschaft gewählten Akkordkommission.

§ 34. Für sich wiederholende Akkordarbeiten sind in jedem Betrieb Akkordtarife aufzustellen, die nach Zustimmung der Betriebsleitung und der Betriebsvertretung bzw. der Akkordkommission als Bestandteil des Lohn-tarifs gelten. Soweit für Berufsgruppen örtlich oder bezirklich besondere Akkordtarife aufgestellt werden, bedürfen diese der Zustimmung der Bezirksvertragsparteien.

Die Akkordtarife sind in den Betriebsräumen auszu-legen.

§ 35. Alle Akkordpreise sind auf der Grundlage der Tariflöhne der Arbeiter über 22 Jahre so zu bemessen, daß bei durchschnittlicher Leistung und bei regelmäßiger Arbeitszeit ein Verdienst von 115 Prozent dieser Tarif-löhne zu erzielen ist.

Für Spezialartikel, die ausschließlich von Arbeiterinnen angefertigt werden, gilt die gleiche Berechnung unter Zugrundelegung des Tariflohnes der über 22 Jahre alten Arbeiterinnen.

Die Berechnung der Akkordpreise für Spezialartikel, die ausschließlich von Jugendlichen unter 18 Jahren ausgeführt werden, bleibt unter Zugrundelegung des 15 prozentigen Zuschlages einer besonderen Vereinbarung überlassen.

Arbeiter und Arbeiterinnen erhalten für die gleiche Akkordarbeit den gleichen Akkordlohn.

§ 36. Wendet 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.

Stellt sich heraus, daß bei der Festsetzung der Akkordpreise ein Irrtum unterlaufen ist, so ist eine Nachprüfung der Akkordpreise vorzunehmen.

§ 37. Bei vorübergehender Lohnarbeit erhalten Akkordarbeiter und -arbeiterinnen zu ihrem Stundenlohn bis zur Dauer von vier Wochen einen Zuschlag von 5 Prozent.

§ 38. Kann wegen Mangels an Material, an Werkzeug ufm. oder infolge sonstiger Umstände, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten sind, an einem Akkord nicht weitergearbeitet werden, so ist die Wartezeit gemäß § 37 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.

§ 39. Sollen einzelne Stücke vom Gesamtkkord in der Fertigstellung vorgezogen werden, so ist hierfür vorher ein Zuschlag zu vereinbaren.

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

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

7. Lohnzahlung.

§ 42. Für jeden Arbeitnehmer des Betriebes ist ein Lohnnachweis zu führen, in den die wöchentlichen Lohnzahlungen und Akkordvereinbarungen einzutragen sind. Der Lohnnachweis ist bei der Lohnzahlung dem Arbeitnehmer auszuhandigen. Einsprüche wegen etwaiger Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Geldbetrages mit der Abrechnung sind sofort zu erheben. Einsprüche gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sollen bis zum 6. Werk-tage nach der Lohnzahlung bzw. endgültiger Abrechnung erhoben werden.

Im Streitfall ist der Lohnnachweis der Betriebsvertretung oder den Vertretern der Schlichtungskommission auf Verlangen vorzuzeigen.

Protokollarische Erklärung:

Die Unterlassung der Reklamation, entsprechend den Vorschriften des § 42 des Mantelvertrages, begründet keinen Verzicht auf den Tariflohn.

§ 43. 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. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses ist der fällige Lohn sofort auszuzahlen.

§ 44. 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 Ueberbusses bei der ersten Lohnzahlung nach Fertigstellung der Arbeit erfolgen.

8. Montagearbeiten.

§ 45. Als Montagearbeiten gelten Arbeitsverrichtungen außerhalb des Betriebes am Orte, die länger als 4 Stunden in Anspruch nehmen. Für diese Arbeiten ist neben dem Jahrgeld ein Lohnzuschlag zu gewähren.

Protokollarische Erklärung:

Holzverladen und Stapeln fällt nicht unter § 45, sofern es von Hilfsarbeitern oder eigens dazu eingestellten Arbeitnehmern ausgeführt wird.

Dasselbe gilt für Montagearbeiten in Nachbarorten, von denen die tägliche Rückfahrt möglich ist.

§ 46. Die Festsetzung der Zuschläge ist Aufgabe der Bezirksvertragsparteien, die in besonderen Fällen von diesen den Ortsvertragsparteien überwiesen werden kann. Bei diesen Montagearbeiten bleibt die Fahrzeit Zuschlagsfrei. Fahrgeld 3. Klasse wird vergütet.

§ 47. Für Arbeiten in weiterer Entfernung, die ein Abergemachten notwendig machen, ist neben dem Fahrgeld 3. Klasse ein Montagezuschlag für jeden Tag, auch für Sonn- und Feiertage sowie für die Reisetage, zu zahlen. Die Mindesthöhe des Montagezuschlages ist von den Bezirksvertragsparteien festzusetzen.

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

Dauert eine solche Montage länger als 4 Wochen, so ist die Vergütung für eine mehrmalige Hin- und Rückfahrt mit dem Arbeiter besonders zu vereinbaren.

§ 48. Findet die Montage in einem Orte 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.

9. Ferien.

§ 49. Jeder Arbeiter und jede Arbeiterin hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf Ferien.

§ 50. Die Ferienperiode läuft in jedem Kalenderjahr vom 1. April bis 31. Oktober. Als Stichtag gilt der 1. April.

§ 51. Alle Arbeiter und Arbeiterinnen, die am 1. April im Betriebe beschäftigt werden, haben innerhalb der Ferienperiode des Kalenderjahres Anspruch auf vier Tage Ferien, sofern sie beim Antritt der Ferien mindestens ununterbrochen vier Monate im Betriebe beschäftigt waren. Dasselbe gilt auch für die Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 2. April bis 31. Mai noch in einen Betrieb eintraten und während der Ferienperiode im Betriebe vier Monate ununterbrochen beschäftigt sind.

Der Ferienanspruch steigert sich für Arbeitnehmer über 18 Jahre nach jedem am 1. April im Betrieb vollendeten weiteren Beschäftigungsjahr, und zwar erhält der Arbeitnehmer im

2. Beschäftigungsjahr 5 Tage
3. Beschäftigungsjahr 7 Tage
4. Beschäftigungsjahr 8 Tage.

Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren beträgt die Feriendauer einheitlich 5 Tage.

§ 52. Tritt ein Arbeitnehmer in einem Betriebe, in dem er schon früher beschäftigt war, wieder in Arbeit, so wird ihm seine frühere Arbeitszeit bei Bemessung der Ferien in bezug auf Anspruch und Dauer angerechnet. Der Austritt darf nicht länger als ein Jahr zurückliegen.

Voraussetzung für die Anrechnung ist, daß durch die Wiederaufnahme der Arbeit im alten Betriebe eine viermonatige Tätigkeit bis zum Ablauf der Ferienperiode erreicht wird.

Wird die viermonatige Tätigkeit vor Ablauf der Ferienperiode nicht erreicht, dann behält der Wiedereingetretene für das folgende Jahr seinen früher erworbenen Ferienanspruch.

Protokollarische Erklärung:

Wiedereingestellten Arbeitnehmern, die ihren Ferienanspruch erst in den letzten sieben Tagen der Ferienperiode erwerben, müssen die Ferien im Anschluß an die Ferienperiode gewährt werden.

§ 53. Krankheit sowie Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Ausreisen werden bei Bemessung der Feriendauer als Beschäftigungsjahr gerechnet.

§ 54. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Ferienperiode steht jedem Arbeiter ein Entgelt in Höhe des erworbenen Ferienanspruchs zu. Der Anspruch auf Entgelt ist verwirkt, wenn er nicht innerhalb fünf Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird.

Ein Anspruch auf Entgelt besteht nicht, wenn die Entlassung auf Grund des § 123 der Gewerbeordnung fristlos erfolgt, mit Ausnahme der Entlassung infolge Krankheit.

Auf dem Entlassungsschein ist zu vermerken, ob der Arbeitnehmer in dem betreffenden Kalenderjahr bereits Ferien gehabt hat.

§ 55. 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. Erfolgen durch den gemeinschaftlichen Antritt der Ferien Betriebserschließungen, so ist eine Verständigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung herbeizuführen.

Im Streitfall entscheidet über die Festsetzung des Ferienantritts das Bezirksarbeitsamt endgültig.

§ 56. Vor unberechtigter Entlassung vor Antritt der Ferien hat die Betriebsvertretung den Arbeitnehmer zu schützen. Wer in der Ferienzeit bei unzulässigem Arbeitsverhältnis gegen Entgelt Arbeit verrichtet, verliert den Anspruch auf Ferien und deren Entschädigung und hat in diesem Falle die zu Unrecht bezogene Entschädigung zurückzuführen oder sich den Betrag in Raten vom Lohn abziehen zu lassen.

§ 57. Für die Feriendauer haben alle in Zeitlohn beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn in Höhe des vereinbarten Stundenlohnes. Akkorbarbeiter, für die ein Stundenlohn nicht vereinbart ist, erhalten eine Ferienentschädigung in Höhe des Tariflohnes plus 15 Prozent. Die Berechnung erfolgt nach der vollen vertraglichen Arbeitszeit von täglich 8 Stunden. In Betrieben oder Betriebsabteilungen, wo zur Zeit des Ferienantritts ununterbrochen mindestens vier Monate verkürzt gearbeitet wurde, erfolgt die Berechnung nach dem Durchschnitt zwischen der vertraglichen und der verkürzten Arbeitszeit.

10. Betriebsvertretung.

§ 58. 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 entsprechend gewählten Vertreter der Arbeitnehmer;

b) in Betrieben ohne solche der Betriebsvertrauensmann.

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

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

§ 61. Der Vertrauensmann hat die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer in bezug auf das Arbeitsverhältnis dem Arbeitgeber gegenüber wahrzunehmen und sich gegebenenfalls mit dem Arbeitgeber über Betriebsvorgänge zu verständigen.

Fragen der Entlassung bleiben hiernach unberührt, soweit nicht der Vertrag anderes besagt.

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 Verdienst zu vergüten.

§ 62. Der Betriebsvertrauensmann darf wegen Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht entlassen und in seinem Arbeitsverhältnis nicht benachteiligt werden.

11. Allgemeines.

§ 63. Die Regelung aller sonstigen, in diesem Vertrag nicht erwähnten Arbeitsverhältnisse ist Sache der Bezirksvertragsparteien. Solche Abmachungen dürfen den Bestimmungen dieses Vertrages nicht zuwiderlaufen.

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

§ 65. Die Vorschriften für Unfallverhütung im Betriebe 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.

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

§ 67. Sämtliches Werkzeug ist vollzählig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkasten vom Arbeitgeber zu liefern. Für nachweisbare schadhafte Verluste ist der Arbeitnehmer haftbar.

Soweit in Ausnahmefällen Arbeiter auf Verlangen des Arbeitgebers ihr Werkzeug 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.

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

§ 69. Der Vertrag ist in jedem Betrieb von dem Arbeitgeber an einer der Belegschaft kenntlichen Stelle auszulegen.

2. Teil.

12. Schiedsvertrag in Arbeitsstreitigkeiten.

Wird noch zwischen den Parteien verhandelt.

3. Teil.

13. Geschäftsordnung des Lohnamtes für das Holzgewerbe.

§ 1. Das Lohnamt besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je fünf Beisitzern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Der unparteiische Vorsitzende wird von Fall zu Fall gemeinschaftlich von den beiderseitigen Zentralvorständen bestellt. Diese können die Auswahl des unparteiischen Vorsitzenden dem Reichsarbeitsministerium überlassen.

Die Beisitzer werden von den Zentralvorständen ernannt.

§ 2. Das Lohnamt ist zuständig zur Hilfeleistung bei Abschluß des Lohntarifs. Es wirkt zunächst als Einigungsamt. Gelingt ihm die Einigung nicht, so macht es den Parteien einen Vorschlag für den Abschluß einer Gesamtvereinbarung (Schiedspruch).

§ 3. Das Lohnamt ist bei seinem Spruch an die von den Bezirksvertragsparteien vereinbarte Ortsklasseneinteilung und den Ortsklassenschlüssel gebunden.

§ 4. Wird der Spruch des Lohnamtes von beiden zentralen Vertragsparteien angenommen, so hat er die Wirkung einer schriftlichen Gesamtvereinbarung. Das Gleiche gilt, wenn der Spruch auf Grund einer Vereinbarung bindend ist.

§ 5. Wird der Spruch nicht von beiden zentralen Vertragsparteien angenommen, so steht der annehmenden Partei das Recht zu, Antrag auf Rechtsverbindlichkeit bei der staatlichen Schlichtungsbehörde zu stellen.

§ 6. Das Lohnamt wird auf Antrag einer Partei tätig. Die beiderseitigen Zentralvorstände sind verpflichtet, innerhalb acht Tagen nach Eingang eines Antrags einen Verhandlungstermin und einen Verhandlungsort festzusetzen. Wird innerhalb dieser Frist ein Termin nicht vereinbart, so steht der antragstellenden Partei das Recht zu, die staatliche Schlichtungsstelle anzurufen. Nach Anruf der staatlichen Schlichtungsstelle kann der Streitfall nur im Einvernehmen der beiden zentralen Vertragsparteien an das Lohnamt zurückgewiesen werden.

§ 7. Zu den Verhandlungen sind alle am Lohnamt beteiligten Bezirksvertragsparteien zu laden. Das Lohnamt hat durch Anhörung der Bezirksvertragsparteien die Streitpunkte und Anträge für jedes Bezirksvertragsgebiet getrennt zu klären. Auf die Spezialberatung mit den Bezirksvertragsparteien kann in deren beiderseitigem Einvernehmen verzichtet werden. Die Klärung der Streitpunkte erfolgt in diesem Falle in einer gemeinschaftlichen Aussprache aller Bezirksvertreter.

§ 8. Soweit bei den Verhandlungen eine Einigung nicht zustande kommt, hat das Lohnamt einen Schiedspruch abzugeben. Ein Schiedspruch ist auf Antrag der erschienenen Partei auch dann abzugeben, wenn eine Partei trotz rechtzeitiger Ladung nicht erschienen ist, oder wenn sie nicht verhandelt.

Für das Zustandekommen des Schiedspruches genügt einfache Stimmenmehrheit.

Der Schiedspruch ist vor der Verkündung schriftlich abzufassen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und zu verkünden.

§ 9. Die Inanspruchnahme des Lohnamtes ist für die Parteien unentgeltlich.

Die Kosten der Geschäftsführung sowie die Kosten für den unparteiischen Vorsitzenden entfallen je zur Hälfte auf die beiderseitigen Zentralvorstände, die berechtigt sind, diese auf die am Lohnamt beteiligten Organisationen umzuliegen.

Die persönlichen Ausgaben für Lohnamtsbeisitzer und Parteivertreter trägt jeder Verband für sich.

IV. Teil.

14. Vertragsdauer.

Dieser Vertrag tritt am 3. Juni 1929 in Kraft und gilt bis zum 15. Februar 1931. Wird er nicht von einer der beiden Parteien drei Monate vorher, also erstmalig am 15. November 1930 bis abends 6 Uhr, schriftlich gekündigt, so behält er jeweils ein weiteres Jahr Gültigkeit.

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

Anhang zum Manteltarif und zu den dazugehörigen Bezirkslohnstarifen

(gilt als Teil des Mantelvertrages, der Bezirksarbeitsverträge und Bezirkslohnstarife).

1. Die Kostgeldsätze für Lehrlinge betragen in jeder Ortsklasse im

1. Lehrjahr	8 Prozent
2. Lehrjahr	15 Prozent
3. Lehrjahr	20 Prozent
4. Lehrjahr	30 Prozent

(des Tariflohnes für Facharbeiter über 22 Jahre).

2. Lehrlinge erhalten in jedem Lehrjahr Ferien von fünf Tagen. Die Kostgeldsätze werden während der Ferien weitergezahlt.

3. Dauer des Vertrages: Dieser Vertrag gilt für die Dauer des Mantelvertrages zwischen den gleichen Parteien.

B. Löhne.

1. In den bezirklichen Ecklohnstädten Hamburg, Leipzig, Dresden, Stuttgart, Breslau erhöht sich der tarifliche Ecklohn in folgender Weise:

- a) Hamburg auf 123 Pf.,
- b) Leipzig und Dresden auf 116 Pf.,
- c) Stuttgart auf 113 Pf.,
- d) Breslau auf 103 Pf.

2. Diese Regelung bedingt keine allgemeine Veränderung der bestehenden Löhne, jedoch müssen die neuen Tariflöhne in allen Fällen am 1. September 1929 erreicht sein.

3. Diese neu bestimmten Löhne gelten als Grundlage des Ortsklassenschlüssels. Den Parteien steht es frei, sie als Sonderklasse vorzubauen oder auf 100 Prozent umzurechnen.

4. Vom 3. Juni 1929 an werden die tariflichen Löhne um 4 Pf., vom 1. November 1929 an um weitere 2 Pfg. erhöht.

5. Alle bestehenden Stundenlöhne erhöhen sich um den Betrag, der sich aus der Differenz zwischen dem alten und dem neuen Vertragslohn ergibt. Die Akkordsätze erhöhen sich im gleichen Prozentsatz.

6. Bei der Errechnung der bezirklichen Lohn Tabellen werden Bruchteile von 0,5 Pfennig und darüber auf volle Pfennige aufgerundet.

7. Obiges Lohnabkommen gilt bis zum 1. August 1930. Wird es nicht von einer der beiden Parteien 6 Wochen vorher, also erstmalig am 15. Juni 1930, bis abends 6 Uhr, schriftlich gekündigt, so behält es jeweils weitere 6 Wochen seine Gültigkeit.

gez. Dr. Dobberstein.

Reichsarbeitsministerium
(Stempel).

Beglaubigt: (gez.) Unterschrift
Ministerial-Kanzleisekretär.

Durch die bindende Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums erhalten Lohnschiebspruch und Mantelvertrag Rechtskraft.

Der alte Vertrag war durch eine besondere Vereinbarung bis 2. Juni verlängert worden. Der neue Vertrag tritt am 3. Juni in Kraft, so daß eine Lücke im Vertragswerk nicht entstanden ist.

Dunmehr haben die Bezirksvertragsparteien ihre Arbeit aufzunehmen. Die Frage der Ortsklasseneinteilung wird ja in manchen Bezirken noch eine gewisse Auseinandersetzung herbeiführen. Dasselbe gilt für die Frage des angeleiteten Arbeiters. Besonders schwierig liegen hier die Verhältnisse im Bezirk Brandenburg. Die Fragen müssen jedoch bereinigt werden, ehe das ganze Vertragswerk vollendet werden kann. Wo die Bezirke durchaus nicht einig werden können, müssen die beiderseitigen Zentralvorstände vermittelnd eingreifen.

Die Fertigstellung des Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten dürfte an und für sich auf keine großen Schwierigkeiten stoßen.

So stehen wir nun vor einem Vertragswerk, das als ein Ergebnis eines sechsmonatlangen gegenseitigen Ringens anzusehen ist. Es wird eine nicht unerhebliche Anzahl von Kollegen geben, die mit dem Ergebnis nicht zufrieden sind. Wir haben bereits hervorgehoben, daß der Lohnschiebspruch keineswegs befriedigt hat. Wenn sie sich am letzten Ende mit allem abgefunden haben, so lediglich aus der Erkenntnis heraus, daß das Kampfobjekt nicht groß genug war, um deswegen solch gewaltigen Kampf zu entfesseln. Hinzukommt, daß das Verantwortungsgefühl heute bei den Holzarbeitern in erhöhtem Maße ausgeprägt ist. Wären allerdings die Arbeitgeber nicht in letzter Stunde eingelenkt, dann hätte das Holzgewerbe vor Erschütterungen gestanden, die heute in ihrer Tragweite noch nicht zu übersehen sind.

Der Kampf ist in zwölfter Stunde durch das Reichsarbeitsministerium verhindert worden. Die Kollegen sind durch ein besonderes Rundschreiben von der kritischen Lage unterrichtet worden. Die Geduld der Arbeitnehmer wurde auf eine außerordentlich harte Probe gestellt. Noch am 1. Juni wurde bis Mitternacht gerungen, um von dem vorliegenden Ergebnis etwas abzuhandeln, immer wieder schickte die Opposition ihre Unterhändler mit neuen Forderungen vor, ohne jedoch einen Schritt weiter zu kommen. Bei den Arbeitnehmern hatte sich schließlich die Erkenntnis breit gemacht, daß diese Selbstqualerei einfach nicht mehr zu ertragen ist, und mit Recht der Wunsch laut wurde, jetzt Schluß mit dem grausamen Spiel. Am Sonntag, den 2. Juni, vormittags erhielten wir dann auch die Nachricht, daß die Arbeitgeber Mantelvertrag wie Lohnschiebspruch abgelehnt haben.

Das bedeutete eine direkte Kampfaufgabe. Die Arbeitnehmer haben auch sofort den ihnen hingeworfenen Verhandlungsangebot angenommen. Die Zentralvorstände der Arbeitnehmer haben sofort die notwendigen Kampfmaßnahmen in die Wege geleitet, das Kampfziel wurde sorgfältig abgesteckt, am Freitag, den 7. Juni sollten die Betriebe stillgelegt werden. Verschiedene Bezirke ließen durchblicken, daß sie bereit wären, das Verhandlungsergebnis anzunehmen. Hierauf konnten die Arbeitnehmer sich nicht einlassen. Dieser Kampf dürfte unter keinen Umständen in den einzelnen Bezirken, sondern konnte nur auf zentraler Grundlage geführt werden. Auch das Kampfziel konnte nicht mehr das Verhandlungsergebnis sein, sondern mußte in den ursprünglichen Forderungen liegen.

Das Reichsarbeitsministerium hatte die drohende Gefahr rechtzeitig erkannt und griff in letzter Stunde ein.

Am 5. Juni waren beide Parteien bereits in das Reichsarbeitsministerium geladen, um den letzten Versuch einer Verkümmung zu machen. Auch hier kamen die Arbeitgeber wiederum mit neuen Forderungen, die von den Arbeitnehmern ohne jede Verhandlung abgelehnt wurden.

In später Abendstunde gelang es schließlich dem Regierungsvorteiler, beide Parteien zu folgender Vereinbarung zu bewegen:

„Die Parteien unterwerfen sich einem von dem Regierungsrat im Reichsarbeitsministerium Dr. Dobberstein zu fällenden endgültigen und bindenden Schiedspruch.“

Folgen Unterschriften.

Damit war die Bahn frei für eine Verständigung, und der Regierungsvorteiler konnte durch seine endgültige und bindende Entscheidung dem Mantelvertrag und dem Lohnschiebspruch Rechtskraft verleihen.

In Ergänzung des Vertrages wurde von den Parteien folgende Vereinbarung getroffen.

Vereinbarung:

1. Als Endtermin für die Fertigstellung der bezirklichen Ortsklasseneinteilung gilt der 29. Juni 1929.

2. Die vor dem 30. Mai 1929 getroffenen Vereinbarungen der Bezirksvertragsparteien betreffend Sonderbestimmungen gemäß § 32 der Vertragsvorlage vom 12. April 1929 haben Gültigkeit. Für die Vertragsgebiete Brandenburg, Halle, Hessen, Kassel und Schlesien wird die im § 32 vorgesehene Frist bis zum 29. Juni 1929 verlängert.

3. Als Termin für die Fertigstellung des Schiedsvertrages in Arbeitsstreitigkeiten gilt der 29. Juni 1929. Bis dahin bleibt der bisherige Schiedsvertrag des Mantelvertrages vom 15. Februar 1927 in Kraft.

So stehen wir vor einem neuen Vertragswerk, das zwar auf außerordentlich schwierigen Verhandlungen aufgebaut, am letzten Ende doch ohne Kampf errungen ist.

Die Holzarbeiter haben wiederholt den Beweis erbracht, daß sie es verstehen den Frieden zu erhalten,

Wer den Fortschritt will,

wer Liebe zu seinen Nächsten hat,
wer Unterdrückung abschütteln will,
wer als gleichberechtigter Staatsbürger gelten will und wer seine Organisation lieb hat und sie zu schätzen weiß, der wirbt ohne Unterlass für seine Berufsorganisation,
den Gewerkverein der Holzarbeiter Deutschlands (B.-D.)

so lange er mit dem Ansehen der Organisationen noch vereinbar ist; mit Entschlossenheit jedoch auch den Kampf aufnehmen, wenn dies nicht mehr der Fall ist. Das sollten sich auch die Kreise gesagt sein lassen, die leicht mit dem Feuer spielen. Der Tarifgedanke ist auf dem Boden des gegenseitigen Vertrauens aufgebaut. Es ist eine überaus zarte, aber auch fruchtbare Pflanze, dessen Pflege sich alle verantwortungsvollen Männer der deutschen Holzindustrie angelegen lassen sollten. Durch das Eingreifen des Reichsarbeitsministeriums ist der Friede diesmal gewahrt worden. Diese Vorgänge im Holzgewerbe werden hoffentlich dazu beitragen, den Fernstehenden die Ueberzeugung beizubringen, daß in der Organisation die Stärke liegt, und daß dies Vertragswerk nur dadurch zustande gekommen ist.

Lohnbewegungen.

In Bütow in Pommern ist es zu einer Vereinbarung gekommen, die ab 6. Juni eine Lohnerhöhung von 5 Pfennig vorsieht.

Im Sägereigewerbe Oberbayern-Schwaben ist ein Schiedspruch gefällt worden, der in der Sonderklasse, sowie in der Ortsklasse 1 eine Lohnerhöhung von 4 Pfennig in allen übrigen Ortsklassen um 3 Pfg. vorsieht.

Für Stolp in Pommern ist es zu einer Vereinbarung gekommen, die die Anerkennung des Mantelvertrages nebst festem Lohnabkommen vorsieht.

Im Textilgewerbe haben die Unternehmer eine Aussperrung für Schlesien vollzogen.

Verbandstag der Holzarbeiter vertagt!

Der Verbandstag des Deutschen Holzarbeiterverbandes, der am 17. Juni in Bremen beginnen sollte, ist bis zum Herbst verschoben worden. Ein neuer Termin ist noch nicht festgesetzt.

Reichsbahn-Schiedspruch verbindlich.

Entscheidung des Reichsarbeitsministers.

Der Reichsarbeitsminister hat den Schiedspruch über die Löhne der Eisenbahnarbeiter für verbindlich erklärt. Gleichzeitig wird mitgeteilt, daß auch der Schiedspruch für den hessischen Steinkohlenbergbau für verbindlich erklärt worden ist.

Der Gewerbeverein Deutscher Metallarbeiter (B.-D.)

hat in der Zeit vom 20.-25. Mai in Magdeburg seinen 21. Delegiertentag abgehalten, auf dem wichtige Beschlüsse und Entschlüsse gefaßt worden sind. Infolge Raummangels müssen wir uns heute verjagen, darauf näher einzugehen. Wir behalten uns jedoch vor später darauf zurückzukommen.

Achtung Rundfunkhörer!

Am Dienstag, den 18. Juni, abends 7 Uhr 10 Minuten spricht unser Vorsitzender, Kollege M. Schumacher M. d. R. W. R. im Berliner Rundfunk über:

„Die Entwicklung des Tarifvertrags-Gedankens in Deutschland.“

Die „Wirtschaftliche Selbstverwaltung“.

Das Mitteilungsblatt des Gewerkschaftsrings erscheint ab Februar im neuen Gewande. Damit ist auch die Möglichkeit gegeben, den Mitgliedern mehr Stoff und Anregungen zu unterbreiten. Der geringe Bezugspreis von 60 Pfg. pro Vierteljahr gibt allen Kollegen die Möglichkeit, die Schrift zu halten.

Bestellungen nehmen alle Postämter (unter Postzeitungsliste, 12. Nachtrag vom 8. 8. 1929) an Sammelbestellungen von mindestens 5 Stück werden direkt von der Reichszentrale, Berlin NW. 55, Greifswalder Straße 221-223 ausgeführt. Geldsendungen auf Postsparkonten Gewerkschaftsring Berlin 47680.

Das Ziel eines jeden Vorstandes muß eine Sammelbestellung sein.

Wochenendfahrt nach Bornholm!

der dänischen Insel. — Bag und Bismarck nicht erforderlich.

Sonnabend, den 29. Juni 1929

ab Berlin (Stettiner Bahnhof) mit Sonderzug ca. 18⁰⁰ Uhr
ab Stettin (D. „Rugard“) ca. 22 Uhr

bis Sonntag, den 30. Juni 1929

an Stettin ca. 22 Uhr,
an Berlin (Stettiner Bahnhof) ca. 24³⁰ Uhr mit Sonderzug mit dem modernsten, größten und schönsten Doppelschrauben-Salonschnelldampfer „Rugard“.

Während der herrlichen 9stündigen Seefahrt: Musik und Tanz an Bord ebenso vorzügliche und preiswerte Verpflegung.

Auf Bornholm: Eisenbahnfahrt (RR. 3.—), mehrtägige Autofahrt (RR. 8.—) oder Fußwanderungen unter einheimischer Führung zu den wildromantischen Schönheiten der Insel. Fahrpreis: Berlin—Bornholm—Berlin nur 18 RM Stettin—Bornholm—Stettin nur 11 RM einschl. Auslandsgebühren. Fahrkarten (auch auf Teilzahlung) und Auskünfte beim Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter, Angestellten- und Beamtenverbände, Berlin NW. 55, Greifswalderstr. 221/23, (Tel. Alexander 4720).



Einheitliche Vereinsabzeichen!

Alle unsere Mitglieder werden auf die einheitlichen Vereinsabzeichen hiermit aufmerksam gemacht. Die Vereinsnadel kostet das Stück 50 Pfg. In derselben Aufmachung sind wieder, wie vor dem Kriege, Manschettenknöpfe angefertigt zum Preise von 1,20 Mk. das Paar. Auch diese sind wie die Vereinsnadel vom Hauptbüro durch die Ortsvereine zu beziehen.

Desgleichen sind Jubiläumsabzeichen für 25 jährige Mitgliedschaft in derselben Form mit Silberkranz und der Zahl 25 in der Spitze für 2,50 Mk. das Stück vom Hauptbüro zu beziehen.