

Der Gemeindegewerkschafter

Zeitschrift für die Interessen der Handwerker, Arbeiter und Bediensteten in den Gemeinde-, Kreis- und Provinzial-Betrieben
Organ des Centralverbandes der Gemeindegewerkschafter und Straßenbahner Deutschlands
Mitglied des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften

Er erscheint alle 14 Tage. Für Mitglieder gratis. Durch die Post bezogen wertehaltend 1,50 Mk.
Fernsprecher M 8538.
Redaktionschluss Montags
Mittags vor Erscheinen d. Blattes.
Anzeigenpreis für die viergespaltene Beilagenzeile 20 Bsp. Anzeigen d. Ortsgruppen 10 Bsp.

No 13

K A L N. am 28 Juni 1919.

VII. Jahrgang.

Ein Reichstarifvertrag für die deutschen Straßen- und Kleinbahnen.

Im Laufe dieses Jahres sind für zahlreiche Straßen- und Kleinbahnbetriebe Tarifverträge zwischen den Verwaltungen und den Gewerkschaften abgeschlossen worden. Dabei handelt es sich teils um Verträge für einzelne Betriebe, teils um Bezirksverträge, die für eine größere Anzahl von Betrieben Geltung haben. Dem Zug der Zeit folgend schlossen sich zahlreiche Verwaltungen zu einem Arbeitgeberverbande zusammen. Dieser betrachtete es als eine seiner ersten Aufgaben, mit den gewerkschaftlichen Organisationen Reichstarife abzuschließen, um dadurch die Arbeitsverhältnisse für das ganze Reich nach möglichst einheitlichen Gesichtspunkten zu regeln. In eine solche Regelung ebenfalls von den Gewerkschaften erstrebt wird, erklärten diese sich sofort zum Abschluss eines Reichstarifes bereit.

Bei den bisher betriebs- oder bezirksweise abgeschlossenen Tarifverträgen wurden mit Rücksicht auf die verschiedenartigen Verhältnisse zwischen dem im Bahndienst und dem anderswo beschäftigten Personal für beide Kategorien meist gesonderte Verträge vereinbart. Auf diese Weise konnte den einzelnen Verhältnissen am besten Rechnung gehalten werden. In gleicher Weise wird auch beim Reichstarifvertrag verfahren. So wurde im Mai für die Privatbahnen je ein besonderer Tarif für das im Monatslohn- oder Gehalt und für das im Tage- oder Stundenlohn lebende Personal abgeschlossen. Für das letztere gilt der Tarif A, für das letztere Tarif B. In gleicher Weise werden nun auch für die Straßenbahnen zwei Tarifverträge abgeschlossen: für das im Verkehrs- und Betriebsdienst beschäftigte Personal Tarif 1, für das Werkstätten- und sonstige Personal Tarif 2. Der Tarif 1 ist bereits am 7. Juni abgeschlossen. Die Verhandlungen über den Tarif 2 sind dem Abschluss nahe. Bei diesen Reichstarifen handelt es sich jedoch, was wir besonders hervorheben möchten, nur um sogenannte Mantel- oder Rahmenverträge, da es eine Reihe wichtiger Fragen, insbesondere die Lohnfrage, nicht regeln, sondern dies den besonderen Bezirksgruppen überlassen. Dabei obliegt auch die Regelung der Urlaubsfrage, der Gewährung freier Dienstkleider u. a. m., woraus zu sehen ist, welche Bedeutung den Verhandlungen in den Bezirksgruppen beigemessen ist. Abgesehen davon ist der Abschluss des Reichstarifes ein Werk von erheblicher Bedeutung. Einheitliche Regelung erfährt damit die Arbeiterschaft der Straßen- und Kleinbahnen, die bisher der freien Lage überlassen

war. Die Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfalle bei Unfällen, militärischen Übungen und sonstigen Verhinderungsfällen, das Strafwesen, die Einrichtung und Wirksamkeit der Arbeiteranschlüsse, die Einrichtung von Schlichtungsstellen zur Schlichtung von Streitigkeiten, wobei der Errichtung eines Schlichtungsausschusses, der aus drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebildet wird, ganz besondere Bedeutung zukommt. Dem vorgenannten Schlichtungsausschuss wird die Aufgabe zugewiesen, ernstliche Streitigkeiten zur Entscheidung zu bringen.

Die ersten Verhandlungen über diesen Reichstarif fanden am 17. und 18. Mai in Berlin statt. Dort traten Vertreter von Arbeitnehmerseite und der Deutschen Transportarbeiterverband und unser Verband, der Zentralverband der Gemeindegewerkschafter und Straßenbahner, als Vertreter unserer Verbände nahmen der Verband, Vorsitzende, Kollege Leberbach-Köln und der Reichsleiter Kollege Krumm-Göten an den Verhandlungen teil. Dieselben bezogen sich auf den Inhalt des Tarifvertrages I für das im Verkehrs- und Betriebsdienst beschäftigte Personal. Da aber die Arbeitgeber in einigen Punkten, insbesondere in der Urlaubsfrage, zu wenig Entgegenkommen zeigten, mußten die Weiterverhandlungen ausgesetzt werden. Der Tarifausschuss der Arbeitgeber, der sich in einer besonderen Sitzung mit der Sache befaßte, zeigte hinsichtlich der Befriedigung bestehender besserer Verhältnisse Entgegenkommen; wünschte aber die Regelung der Urlaubsfrage den Bezirksgruppen überlassen. Damit erklärten sich die Arbeitervertreter einverstanden und so konnte dieser Vertrag I zum Abschluss gebracht werden. Eine Bestimmung des Vertrages ist seitens unserer Verhandlungsvertreter beklagt worden, leider unrichtig. Es betrifft dies die Organisationsparagrafen 12 Abs. 3. So sehr auch wir selbstverständlich wünschen, daß alle Arbeiter bis auf den letzten Mann sich gewerkschaftlich organisieren, so können wir doch nicht so unangenehm nicht gutheißen, wenn doch die Durchführung nicht von der Hand zu weisen war, daß dieser Zwang der Entlassung sogar gegen Organisierte ausgemacht werden konnte. Die Terrorkündigungen, die von uns gegen die Arbeitgeber und anderwärts schon oft im Druck und auf dem öffentlichen Markte veröffentlicht wurden, sind durch diese Bestimmung der Arbeitgeber, weshalb wir unsere Forderungen nicht lassen.

Wir lassen die Bestimmungen des Vertrages nicht überbrachten

Zarifvertrag I

enthaltend die allgemeinen Bestimmungen für die Regelung des Arbeitsverhältnisses in den Betrieben der dem Arbeitgeberverband der Deutschen Straßenbahnen, Kleinbahnen und Eisenbahnen angeschlossenen Unternehmen.

Zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Straßenbahnen, Kleinbahnen und Eisenbahnen einerseits und dem Deutschen Transportarbeiterverband sowie dem Zentralverband der Gemeindefahrer und Straßenbahnen Deutschlands andererseits wird zur verbindlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer bei den Straßenbahnen und Straßenbahnähnlichen Betrieben der obgenannten Arbeitgeberverbände so weit sie im Betriebe und Verkehre beschäftigt sind folgender Vertrag abgeschlossen.

Arbeitszeit

§ 1. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen beträgt in das allgemeine Personal 8 Stunden. Die Dienstdauer am Einzelwagen soll im regelmäßigen Betriebe 7 1/2 Stunden nicht überschreiten. In Ausnahmefällen darf mit Zustimmung der Arbeitsausschüsse eine tägliche Überstundenzahlung bis zu 1 1/2 Stunden, fernestfalls aber über 2 Stunden hinaus stattfinden.

§ 2. Die Dienstzeit einschließlich aller Pausen muß innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Die Pausen zwischen zwei Dienstleistungen soll mindestens 1 Stunde betragen. In Ausnahmefällen darf mit Zustimmung der Arbeitsausschüsse die Dienstzeit ausnahmsweise bis auf 12 auf 13 Stunden heraufgesetzt die Nachtzeit von 10 auf 11 Stunden herabgesetzt werden.

§ 3. Die Anrechnung des Vor- und Nachschicht- und Abfahrtdienstes, der Halbtage und Pausen bleibt Sonderabkommen der einzelnen Bezirksgruppen überlassen. § 4.

Freier Tag

§ 4. Von Arbeitnehmern steht für je sechs getragene Arbeitstage ein freier Tag zu. In 7 Wochentagen sind 7 Arbeitstage und Krankheitstage bis zu 7 Tage rechnen, hierbei als Arbeitstag. Von den freien Tagen soll mindestens jeder zweite auf einen Sonntag und Feiertag fallen. Als freier Tag gilt eine Dienstbefreiung von durchschnittlich 8 Stunden. Im Einzelfalle jedoch nicht unter 30 Stunden. Sofern Bezahlung der freien Tage erfolgen soll, wird sie durch die Sonderabkommen geregelt (§ 8).

Überstunden

§ 5. I. Überstunden sind möglichst zu vermeiden, können aber erforderlichenfalls gefordert werden. Ihre Festsetzung von Überstunden ist das gesamte in Betracht kommende Personal möglichst gleichmäßig heranzuziehen.

II. Als Überstunden gelten Überstundenzahlungen der täglichen pünktlichen Dienstes.

III. Überstunden sind nach den Überstundensätzen (§ 6) zu entlohnen.

§ 6. I. Überstunden werden bei tageweiser Entlohnung mit einem Zuschlage von 75 Proz. bezahlt. Teilbeträge werden auf 6 Pf. aufgerundet. Bei wöchentlicher Befolgung kann ein höherer Satz vereinbart werden (§ 8).

II. Überstunden, die an Sonntagen und Feiertagen, an Feiertagen zwischen 11 Uhr abends und 5 Uhr morgens oder nicht im Anschluß an die regelmäßige Arbeitszeit geleistet werden, sind mit einem Zuschlage von 50 Proz. zu bezahlen.

III. Jede erwerbsfähige halbe Stunde wird als volle halbe Stunde gerechnet. Bei Inanspruchnahme bei Straßenbahnleistungen werden die ersten 20 Minuten als halbe Stunde gerechnet.

IV. Bei Dienstleistungen an dienstfreien Tagen bis zu vier Stunden wird diese Leistung mit 50 Proz. Lohnzuschlag vergütet. Zwischen 4 und 8 Stunden außerordentlich geleistet werden, werden je 1 Stunde mit 75 Proz. Zuschlag vergütet. Dienstleistungen über 8 Stunden werden je volle Tag gerechnet. Voller Dienstleistungen an dienstfreien Tagen werden für den Vorkurs mit 75 Proz. Zuschlag vergütet. Der Arbeitnehmer hat in jedem beliebigen Falle Anspruch auf einen anderen freien Tag.

Vorübergehende Unterbrechung oder Einschränkung der Arbeitsleistung

§ 7. I. Arbeitnehmer vom Dienste nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers. In Fällen, in denen diese Erlaubnis nicht gegeben werden kann, werden folgende Bestimmungen anzuwenden:

Bei der Verhinderung und sonstige Befreiung wird ein Betrag von 2/3 des Lohnes, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ablauf des Monats...

zung durch Krankheit) in die vorgelegte Dienststelle baldmöglichst zu benachrichtigen.

II. In Falle einer durch Krankheit verursachten Dienstverhinderung werden die dem Arbeitnehmer zustehenden Bezüge gezahlt und zwar:

bei einer Dienzeit von 3 Monaten bis zu 1 Jahr für höchstens 6 Wochen innerhalb eines und desselben Dienstjahres in Höhe von 80% Proz. des Lohnes,

von mehr als 1 Jahre bis zu 3 Jahren für höchstens 13 Wochen innerhalb eines und desselben Dienstjahres in Höhe von 75% Proz. des Lohnes,

von mehr als 3 Jahren für höchstens 26 Wochen innerhalb eines und desselben Dienstjahres in Höhe von 50 Proz. des Lohnes.

III. Tritt die Unfähigkeit zur Dienstleistung durch im Betriebe erlittenen Unfall des Arbeitnehmers ein, so wird ihm der Lohn in voller Höhe fortgezahlt, bis er wiederhergestellt ist, oder ihm Unfallrente oder Ruhegehalt gewährt wird. Die vorstehende Verpflichtung entfällt, wenn der Unfall durch arbeitsliches Verschulden des Arbeitnehmers entstanden ist.

IV. Auf die unter 2. und 3. erdachten Verträge werden die einschläglichen Bestimmungen anzuwenden.

V. Im Falle militärischer Verpflichtungen wird der Lohn weitergezahlt:

a) im 1. Jahre der Beschäftigungsdauer für 7 Tage im 2. Jahre der Beschäftigungsdauer für 14 Tage im 3. Jahre der Beschäftigungsdauer für 21 Tage unter Abzug um die Beträge, die er selbst oder seine Angehörigen wegen dieser Dienstleistung aus öffentlichen Kassen erhalten.

VI. Der Arbeitnehmer erhält ferner in nachstehend bezeichneten Fällen auch für die Zeit, in der er Arbeit nicht geleistet hat, seine Bezüge unterklagt, wenn er rechtzeitig um Bewilligung unter Vorlage der die Dienstbehinderung begründenden Urkunde nachgesucht hat:

a) zur Untersuchung bei einem Verze,

b) zur Teilnahme an militärischen Kontrollveranstaltungen und Musterungen,

c) zur Teilnahme an Gerichtsterminen, wenn er als Zeuge, Sachverständiger, Schlichter oder Geschworener geladen ist,

d) zur Teilnahme an öffentlichen Wahlen, einschließlich Wahlen zu den Organen der Krankenkasse oder ähnlichen öffentlichen Einrichtungen,

e) zu Verhandlungen bei Staats- oder Gemeindebehörden, bei Wahlprüfungen von Arbeitnehmern mit eigenem Gutachten,

f) bei schweren Erkrankungen der Ehefrau, sofern der Arzt bescheinigt, daß seine Anwesenheit unbedingt erforderlich ist.

Der Lohn wird für die Zeit, die zur Erledigung der Geschäfte nötig ist, höchstens jedoch bis zu Dauer eines Arbeitstages bezahlt. Werden aus vorstehenden Anlässen weitergehende Dienstbefreiungen beantragt, so sind sie, soweit es die Dienstverhältnisse zulassen, zu gewähren. Der Arbeitnehmer muß sich diese aber aus dem ihm zustehenden Urlaub anrechnen lassen.

Sonderabkommen betr. Entlohnung, freie Tage, Dienstzeit usw.

§ 8. Die Festsetzung der Löhne, Gehälter und etwaiger sonstiger Bezüge die Gewährung von Urlaub, die Anrechnung besonderer Wohlfahrtsleistungen, der Dienstleistung, die Bezahlung der freien Tage (§ 4), der Überstunden (§ 6), aller Fälle, die Anrechnung der Dienstzeit (§ 3) bleiben Sonderabkommen überlassen. Für den Abschluß der Sonderabkommen sind im gemeinsamen Einvernehmen der vertragsschließenden Bezirksgruppen zu bilden. Ihre Wiederholung und Erneuerung bilden, sobald sie errichtet sind, einen wesentlichen Bestandteil des Vertrages. Die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer Gruppe kann nur mit Zustimmung der Vertragsparteien geändert werden. Die Abkommen der Bezirksgruppen üben ihre Rechtswirkung und Zustimmung der vertragsschließenden Parteien abschließen und bilden dann einen wesentlichen Bestandteil des vorliegenden allgemeinen Vertrages.

Lohnzahlung

§ 9. Die auszustehenden Lohnbeträge sind durch Lohnzettel zu belegen.

Strafgeiden

§ 10. Strafgelder werden nicht erhoben, mit Ausnahme von solchen für unentschuldigtes Erscheinen zum Dienste, Dienstverhinderung und Dienstverhinderung in Strafen aus dem Betriebe zu geschweigen und mit dem Ausschuß zu verhandelnde Fälle.

Wandlung

Das Arbeitsverhältnis kann bis zum Ablauf der ersten drei Monate beiderseits ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden. Von da ab ist die Kündigung nur eine halbjährige, zum 1. und 15. eines jeden Monats. Ein Befugnis zur sofortigen Entlassung aus wichtigen Gründen ist dem Arbeitgeber zu bleiben. Die gleiche Befugnis steht dem Arbeitnehmer zu, wenn die Leistung unzureichend oder der Arbeitnehmer unfähig oder unzuverlässig für den Dienst bezeichnet.

Einstellung von Arbeitnehmern

1. Neue Arbeitskräfte sollen durch Vermeidung von Überbeschäftigung der bestehenden Verbände eingestellt werden. In besonderen Fällen können Betriebe einzelne Arbeitskräfte ohne Wirkung des Arbeitsnachweises einstellen. Sie sind dann aber die Einstellung auf alle Fälle dem zuständigen Arbeitsnachweise zu melden.

2. Die Überwachung paritätischer Arbeitsnachweise oder Arbeitsämter ist zwischen geltenden Vereinbarungen zwischen den beteiligten Hauptverbänden überlassen. Es ist anzunehmen, daß die Bezirke dieser Stellen mit den Bezugsgruppen nach § 10 werden.

3. Arbeitsnachweise haben innerhalb der Grenzen der Hauptverbände zu bestehen, die sie einer der bestehenden gewerkschaftlichen Organisationen angehören. Der Mangel dieses Ansehens ist Grund zur Entlassung, wenn der Antrag dies verlangt.

Ausschüsse

§ 13. 1. In allen Betrieben sind entsprechend der Verordnung vom 23. 12. 1918 Ausschüsse auf die Ebene eines Betriebs zu wählen.

Wirkungsbereich der Ausschüsse

§ 14. 1. Der Ausschuss hat das gute Einverständnis der Arbeitnehmer untereinander und mit dem Arbeitgeber zu fördern und das gemeinsame Interesse an einem vorlesbarsten Fortschritt des Betriebes im Auge zu behalten.

2. Er hat die wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer zu wahren, das heißt darüber zu wachen, daß die Tarifverträge in allen Punkten eingehalten und durchgeführt werden und in allen Betriebsangelegenheiten mitzumachen, in denen der Arbeitnehmer beteiligt ist oder ein berechtigtes Interesse hat. Insbesondere gilt dies bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen und Entlassungen.

3. Mit der Aufsicht bekannte, im Betriebsdienst und Betriebsdienst bekannte, im Vorgesetztenverhältnis stehende Angehörige, die nach Ansicht der Arbeitnehmer die Erfüllung ihrer Pflichten unbeeinträchtigt sind auf begründetes Verlangen des Ausschusses vom Arbeitgeber zu entfernen. Von der Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers ist dem Ausschuss Kenntnis zu geben.

4. Dem Ausschuss steht, wenn er es für seine Geschäftstätigkeit erforderlich erachtet, das Recht zu, Einsicht in die Personalakten der für ihn vertretenen Personen zu nehmen. Auch hat der Ausschuss vom Unternehmer alle erforderlichen Auskünfte über den Zustand des Unternehmens zu gewähren. Die Mitglieder des Ausschusses sind bezüglich dieser Auskünfte ausdrücklich zur Verschwiegenheit verpflichtet.

5. Verhandlungen des Ausschusses finden in jeder Sprache, die für die Beteiligten in vorzulesender Form vorliegt, statt. Jeder Parteimitglied hat das Recht, an den Verhandlungen teilzunehmen. Die Verhandlungen sind öffentlich, es sei denn, die Angelegenheit durch die zuständige Organisation als geheim zu halten ist.

6. Der Ausschuss hat das Recht, die im Betriebe befindlichen Arbeitnehmer auf ihre Zugehörigkeit zu einer gewerkschaftlichen Organisation zu prüfen.

7. 1. Dem Ausschuss ist zur Ausübung seiner Tätigkeit alle Hilfe während der Dienstzeit zu gewähren. Eine Entlohnung oder Entschädigung darf dadurch nicht eintreten. Vermittlungsleistungen müssen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Von jeder Sitzung innerhalb der Dienstzeit ist der Ausschuss zu zwei Tagen vorher Mitteilung zu machen.

2. Der Ausschuss ist mit einem Vorsitzenden, einem Stellvertreter und einem weiteren Schriftführer.

3. Der Ausschuss wählt die Sitzung nach seiner Mitte an dem Ort, an dem die Arbeit des Betriebes abläuft. Die Mitglieder sind in der Regel in der Mitte der Ausschüsse zu wählen. Die Ausschüsse sind in der Regel in der Mitte der Ausschüsse zu wählen.

4. Von jeder Sitzung ist eine Niederschrift anzufertigen. Der Ausschuss hat das Recht, die Niederschrift der Verhandlungen und den Ausschuss zu prüfen.

5. Der Ausschuss kann zu jeder Zeit Sitzung an jeder Arbeitsstelle oder Betriebsstätte, Betriebs- oder Arbeiterorganisationen, Vertrauensleute wählen lassen.

6. Der Ausschuss hat das Recht, zu jeder Zeit und nach jedem Orte, den die Fahrt betrifft, Sitzungen und Verhandlungen für dienstfreie Arbeitnehmer einzuberufen.

7. Den Mitgliedern des Ausschusses sind den Vertrauensleuten werden Arbeitsnachweise für Arbeiter in Kaufmann und zum ausgehendigt.

8. Die Vertreter der Gewerkschaften sind berechtigt, an jeder vom Ausschuss oder den Vertrauensleuten einberufenen Sitzung teilzunehmen.

Schlichtung von Streitigkeiten

§ 15. 1. Einleitung und der vorliegenden Vereinbarung oder in ihrer Durchführung aufgestellten Ausführungsbestimmungen und Arbeitsordnungen oder sonstige aus dem Arbeitsverhältnis Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, so sucht an erster Stelle die Parteien in und der Ausschuss gemeinsam, die Streitigkeiten zu schlichten. Jeder Parteimitglied hat das Recht zu, Vertreter ihrer Organisation an den Verhandlungen zuzulassen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so müssen die in nachstehenden Paragraphen genannten Schritte auszuführen angetreten werden.

2. Der Hauptauschuss

§ 16. 1. Der Schlichtungsausschüsse werden für jede der im § 8 erwähnten Bezugsgruppen gebildet und bestehen aus je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Diese sind für jeden zwei Stellvertreter sind von den beteiligten Organisationen zu bestellen.

2. Jedem Schlichtungsausschuss steht es frei, einen unparteilichen Mann und einen Stellvertreter zu wählen. Kommt eine Einigung über die Personen der beiden Parteien nicht zustande, so werden diese durch die zuständige Arbeitsnachweise bestellt.

3. Der Hauptauschuss besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmer. Diese sind für jeden zwei Stellvertreter sind von den beteiligten Organisationen zu bestellen.

4. Vertreter anderer Verbände in der gleichen Ebene oder in der nächsten Ebene, die Kollegen der Parteien sind und Vorgesetzten sind.

5. Der Hauptauschuss wählt einen unparteilichen Mann und einen Stellvertreter, nimmt eine Einigung über die Personen der beiden Parteien nicht zustande, so werden diese durch das Reichsarbeitsministerium bestellt.

6. Bei Streitigkeiten, die gemeinschaftlich betreffen und bei nebenstehenden Streitigkeiten betreffen, entscheidet der Schlichtungsausschuss in einer gemeinschaftlichen Sitzung mit dem in der Verordnung der nebenstehenden Streitigkeiten eingesetzten Schiedsgericht unter Vorhinein eines unparteilichen Mannes, dem man die Einigung das Reichsarbeitsministerium ernennt.

7. Bei der Schlichtung von Streitigkeiten dürfen Angehörige der beteiligten Betriebe und sonstige Angestellte der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände in den Schlichtungsausschüssen nicht mitwirken. Wird der Schlichtungsausschuss durch vorstehende Bestimmungen geändert, sein Amt auszuüben, so entscheidet in einer Sitzung mit anderer vom Hauptauschuss zu bestimmender Schlichtungsausschuss.

8. 1. Entschieden durch die zuständige Organisation sind überfällig durch die zuständige Organisation zu stellen.

2. Wird der Schlichtungsausschuss angezogen, so muß der Streitfall spätestens nach Verlauf von 10 Tagen zur Verhandlung gebracht werden. Der Ausschuss hat die Verhandlung zu veranlassen und zu führen und falls die Verhandlung nicht gelingt, einen Schiedsrichter abzugeben. Der Schiedsrichter ist im dritten Tage nach Abgabe des Schiedsgerichts schriftlich anzustellen. Kommt ein Schiedsgericht nicht zustande, so wird der Streitfall ohne weiteres zur endgültigen Entscheidung dem Hauptauschuss überwiesen.

3. Der Schiedsrichter ist innerhalb 14 Tagen von dem Ausschuss beim Hauptauschuss zur Verfügung einzusetzen. Der Hauptauschuss muß den Streitfall spätestens nach Verlauf von 14 Tagen nach Abgabe zur Verhandlung stellen. Der Spruch des Schiedsgerichts ist schriftlich anzustellen. Das Urteil des Hauptauschusses ist für beide Parteien verbindlich und endgültig.

4. Der Hauptauschuss hat die Verhandlung zu veranlassen und zu führen und falls die Verhandlung nicht gelingt, einen Schiedsrichter abzugeben. Der Schiedsrichter ist im dritten Tage nach Abgabe des Schiedsgerichts schriftlich anzustellen. Kommt ein Schiedsgericht nicht zustande, so wird der Streitfall ohne weiteres zur endgültigen Entscheidung dem Hauptauschuss überwiesen.

V. Die Kosten des Schiedsverfahrens trägt jede Partei für ihrer Verantwortung. Die Kosten des Schminnes trägt jede Partei zur Hälfte.

VI. Während des Streikens... (The text is very faint and partially illegible.)

Die Verhandlungen... (The text is very faint and partially illegible.)

Die Verhandlungen... (The text is very faint and partially illegible.)

Wichtige Abmachungen vom Vertrage.
§ 23. Jede Partei hat noch über das Streitverhältnis, das durch Arbeitsvertrag ein höheres Einkommen oder sonstige geldwerte Vorteile in Anspruch genommen werden, müssen miteinander in Beratung stehen.

II. Unverbindliche Abmachungen vom dem vorliegenden Vertrag oder von den Verträgen der Ferngruppen... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 24. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, bei der... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 25. In fremden Betrieben erworbene... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 26. Jeder Angestellte hat das Recht, bei der... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 27. Die Verhandlungen eines... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 28. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, bei der... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 29. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, bei der... (The text is very faint and partially illegible.)

§ 30. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, bei der... (The text is very faint and partially illegible.)

Der Ruf nach der Einheitsorganisation.

Abgesehen die heutige... (The text is very faint and partially illegible.)

Die Arbeiter... (The text is very faint and partially illegible.)

Die Arbeiter... (The text is very faint and partially illegible.)

Jahren in den deutschen Gewerkschaften nicht die geringste Förderung zum Besseren eingetreten, vielmehr haben die Gewerkschaften eine Verödung erfahren. In den freien Gewerkschaften... (The text is very faint and partially illegible.)

Die Einheitsorganisation... (The text is very faint and partially illegible.)

Die Einheitsorganisation... (The text is very faint and partially illegible.)

Spiegelstechereien.

Der Streckenarbeiter... (The text is very faint and partially illegible.)

