

Der Holzarbeiter

Organ des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter

Nr. 6

Der „Holzarbeiter“ erscheint jeden Freitag und wird den Mitgliedern unentgeltlich zugestellt. — Für Nichtmitglieder ist der „Holzarbeiter“ nur durch die Post zum Preise von Mk. 1,00 pro Monat zu beziehen. — Anzeigenannahme nur gegen Vorausbezahlung. — Selbstungen nur: Postfachkonto 7718 Köln.

Köln,
den 11. Februar 1927.

Anzeigenpreis für die vieresp. Millimeterzelle 30 Pfennig. Stellenangebote und -Angebote, sowie Anzeigen der Zahlstellen kosten die Hälfte. Redaktion und Verlag befinden sich Köln, Deutzerwall 9. Telefonanruf West 51546. — Redaktionsschluss ist Samstag-Mittag.

28. Jahrg.

Der neue Reichsmantelvertrag.

Annahme durch alle beteiligten Tarifparteien.

Mit nicht geringer Spannung wurde dem Tage entgegensehen, an dem die Annahme oder Ablehnung der durch lange und schwierige Verhandlungen zustande gekommenen Vertragsvorlage auf beiden Seiten der Vertragsparteien zur Entscheidung stand. Handelte es sich doch um ein Vertragswerk, das von allergrößter Bedeutung und für die zukünftige Gestaltung des Tarifvertragswesens für das deutsche Holzgewerbe nicht zu unterschätzen ist. Wiewohl das deutsche Holzgewerbe eine große Tradition im Tarifwesen aufzuweisen hat, über langjährige Erfahrungen verfügt, haben trotzdem die verschiedensten Umstände es mit sich gebracht, daß eine allgemeine reichsweite Regelung und Ordnung bisher nicht in erwünschtem Maße dem deutschen Holzgewerbe beschieden war.

Unverkennbar lagen die entgegenstehenden Schwierigkeiten auf der Seite der Arbeitgeber, auf die näher einzugehen wir heute unterlassen wollen, da sie ja auch an den gegebenen Tatsachen nichts ändern. Erfreulicherweise kann und muß festgestellt werden, daß auch im Arbeitgeberlager Männer vorhanden sind, die unentwegt und auch mit guter Absicht an der Arbeit waren und noch sind, die darauf gerichtet ist, eine ehrliche und dem Gewerbe dienliche, fruchtbringende Gemeinschaft mit der Holzarbeiterschaft herbeizuführen. Man muß schon all die widerstrebenden und hindernden Verhältnisse genau kennen, um die richtige Beurteilung hierfür finden zu können.

Die vorkriegszeitlichen Verhältnisse, man kann sie betrachten, wie man will, hatten das Tarifwesen im Holzgewerbe aus den kleinsten Anfängen heraus, mit und ohne Kämpfe, bereits zu einer verhältnismäßig günstigen Entwicklung gebracht. Die Kriegs-, vor allem die verwirrteten Nachkriegsverhältnisse haben diese Entwicklung stark gestemmt. Um so mehr ist das neuerliche Bestreben, das Tarifvertragswesen wieder allmählich in die Bahnen der alten Entwicklung zu bringen, durchaus zu begrüßen. Möge nur der Geist der echten und wahren Volksgemeinschaft im Tarifvertragswesen weitere Fortschritte machen. Möge vor allem der Gedanke, der richtigen Bewertung der Arbeitsleistung und der Wertschätzung des Trägers der Arbeit, möge der Gedanke der Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer immer mehr und mehr erstarken, er wird niemand von Schaden sein. Das zweifellos hart bedrängte Gewerbe wird und kann nur mit Arbeits- und Berufsfreude, sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie auch auf Seiten der Arbeitnehmer einer besseren Lage entgegengeführt werden. Von diesem Standpunkte aus gesehen, ist die neue Vertragsvorlage als ein Mittel zu betrachten, dem deutschen Holzgewerbe auf die Beine zu helfen. Noch ist gar manches auszugleichen, noch sind die Holzarbeiter nicht auf die Plattform gestellt, auf der sie sich als eingegliedert in die Wirtschaft fühlen können, aber der Weg hierauf dürfte allmählich geebnet werden.

Am 31. Januar fanden die beiderseitigen Reichstagen statt, die über das Schicksal der Vertragsvorlage zu befinden hatten. Unser Verband hatte seine Bezirksvertreter im Anschluß an die Gesamtvorstandssitzung des Verbandes nach dem Bildungs- und Erholungsheim „Unser Haus“ in Königswinter berufen. Gar viel wurde an der Vertragsvorlage bemängelt, gar manches hätte, so hörte man, die Verhandlungskommission besser machen sollen. Letzten Endes mußte man jedoch zugestehen, daß die Verhandlungskommission nicht in der Lage war, einen Reichsmantelvertrag zu diktiert.

Die Vorlage zum neuen Reichsmantelvertrag wurde angenommen. Eine kurz darauf folgende telephonische Verständigung ergab, daß auch die übrigen Holzarbeiterverbände wie auch der Arbeit-

geberverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes der Vertragsvorlage zugestimmt hatten. Es steht deshalb zu erwarten, daß der Vertrag alsbald zur Unterzeichnung gelangt. Wir lassen daher den Wortlaut der Vertragsvorlage folgen, damit alle Kollegen sich rechtzeitig mit dem Vertragsinhalt vertraut machen können.

1. 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 erstreckt sich auf folgende Bezirke:

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

Bergisches Land: Die Orte: Elberfeld, Barmen, Schwelm, Beyenburg, Pennep, Ronsdorf und Lüttringhausen.

Provinz Brandenburg (ausschließlich Groß-Berlin), die Grenzmark, Posen, Westpreußen und die Städte Herzberg a. d. Elster und Liebenwerda.

Bremen: Freistaaten Bremen und Oldenburg, mit Ausnahme der oldenburgischen Provinzen Lünebeck 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), Bremervörde, Blumenthal, Osterholz, Achim, Verden, Rotenburg und Jeven; vom Regierungsbezirk Hannover die Kreise: Diepholz, Hoya, Syke und Salingen.

Breslau mit Vororten.

Rassel: Die Gebietsabgrenzung ist noch offen.

Düsseldorf: Stadt- und Landkreis.

Halle a. d. Saale und Vororte, Merseburg, Artern, Mansfeld, Sangerhausen, Eisleben, Cöthen.

Freistaat Hamburg: (Groß-Hamburg), von der Provinz Schleswig-Holstein die Kreise: Lauenburg, Pinneberg und Stormarn, mit Ausnahme von Bad Oldesloe, Reinshof und Trittau; vom Regierungsbezirk Lüneburg die Kreise Harburg (Stadt und Land), Lüneburg (Stadt und Land), Ulfen, Winsen, Dannenberg, Lühnow und Bleckede; vom Regierungsbezirk Stade die Kreise: Stade, Jork, Rehdingen, Neuhaus und Hadeln; ferner vom Freistaat Mecklenburg-Schwerin die Stadt Boizenburg.

Hessen: Die Gebietsabgrenzung ist noch offen.

Köln: Stadt- und Landkreis und Landkreis Mülheim.

Freistaat Lippe-Deimold (ausschließlich Blomberg) und die Stadt Steinheim i. W.

Mannheim-Ludwigshafen einschließlich der diesen Städten eingemeindeten Vororte.

Niedersachsen: Regierungsbezirk Hannover mit Ausnahme der Kreise: Diepholz, Hoya, Syke und Salingen; Regierungsbezirk Hildesheim; vom Regierungsbezirk Lüneburg die Kreise: Hagen, Sifhorn, Jallinghofel, 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-Rassau den Kreis Kinteln; von der Provinz Sachsen die Kreise Heiligenstadt und Worbis; Freistaat Schaumburg-Lippe.

Freistaat Sachsen einschließlich Zeulenroda, Eriebes, Greiz, Schenkenditz und Eilenburg.

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

Schleswig-Holstein: Freistaat Lünebeck; Provinz Lünebeck; von der Provinz Schleswig-Holstein die Kreise: Kiel, Flensburg (Stadt und Land), Südtondern, Schleswig, Eckernförde, Rendsburg, Husum, Eiderstedt, Norderdithmarschen, Süderdithmarschen, Segeberg, Steinburg, Oldenburg, Plön, Bordesholm, Neumünster (Stadt) und vom Kreise Stormarn die Stadt Oldesloe sowie die Orte Reinshof und Trittau.

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

Der berufliche Geltungsbereich umfaßt folgende Gewerbegebiete:

a) Möbelindustrie: Tischlereien, Möbelfabriken aller Art, Werkstätten für Bureau- und Ladeneinrichtungen, Polierwerkstätten, Stuhl-, Sitzmöbel- und Sitzmöbelgestellfabriken, Tischfabriken, Luxus- und Kleinstmöbelbetriebe, Intarsienfabriken;

b) Bautischlerei: Bautischlereien, Türen- und Fensterfabriken aller Art, Glasereien (mit Ausnahme der Blankglasereien), Jalousiefabriken, Parkettischlereien und Parkettlegergewerbe, Sargtischlereien und Sargfabriken;

c) Musikinstrumentenindustrie: Klavier- und Flügel-, Harmonium-, Orgel-, Orchestron-, Kunstspielianos und -flügel sowie Einbaupparate, Mechanik-, Klaviaturfabriken und alle sonstigen Betriebe der Bestandteilefabrikation für Tasteninstrumente, soweit sie nicht anderweitig durch Verträge gebunden sind;

d) Bildhauereien: Holzbildhauereien und Holzschneidereien aller Art;

e) Drechslereien: Holzdrechsereien;

f) maschinelle Holzbearbeitung: Hobelwerke und Fräseereien.

Als Hobelwerke und Fräseereien gelten Betriebe, die Hölzer maschinell verarbeiten, also zureichten, hobeln, sägen, bohren, fräsen usw. Hobelwerke, die in der Hauptfache 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 dieser Vertrag nicht.

2. Ortsklassen.

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

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

§ 4. Vor- und Nachbarorte der Städte, soweit sie durch die seitens der Bezirksvertragsparteien erfolgte Klasseneinteilung nicht erfasst werden, fallen mit diesen in die gleiche Ortsklasse. Abweichungen von dieser Regel müssen besonders vereinbart werden und bedürfen der Zustimmung der Bezirksvertragsparteien. Über Anträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, während der Geltungsdauer des Vertrages einen Ort in eine andere Klasse zu versetzen, hat das Bezirksstarifat die endgültige Entscheidung zu treffen.

Den Bezirksvertragsparteien steht es frei, eine Frist zu bestimmen, binnen welcher Anträge auf Versetzung in eine andere Ortsklasse nicht gestellt werden dürfen. Im übrigen hat die Ortsklasseneinteilung die gleiche Geltungsdauer wie der Vertrag.

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 Vertrage festgelegten Bestimmungen.

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

Die Arbeitsvermittlung erfolgt nach den Bestimmungen der öffentlichen Arbeitsnachweise.

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

§ 8. Unfallrentner und Kriegsbeschädigte sollen möglichst für solche Arbeiten eingestellt und verwendet wer-

den, die dem Verletzten gestatten, den Arbeitsplatz eines gefundenen 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 acht 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 Werkstage verteilt werden.

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

§ 12. Bedingen die wirtschaftlichen Verhältnisse trotz normaler Beschäftigungsziffer eines Betriebes eine weitere Steigerung der Produktion, so kann die Arbeitszeit für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung nach Benehmen des Arbeitgebers mit der Betriebsvertretung bis auf 51 Stunden wöchentlich verlängert werden.

Für diese Mehrarbeit ist ein Lohnzuschlag von 10 Prozent des vertraglichen Durchschnittslohnes zu zahlen.

Protokollarische Erklärung: Entstehen über den Begriff „normale Beschäftigungsziffer“ Streitigkeiten, so entscheiden die Obmänner des Bezirksstarikamtes endgültig. Die Entscheidung ist unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche zu treffen. Bis zur Entscheidung der Obmänner des Bezirksstarikamtes ist die Mehrarbeit gemäß § 12 auf Verlangen des Arbeitgebers zu leisten.

Streitigkeiten über die Dauer der nach § 12 zu leistenden Mehrarbeit werden durch die vertraglichen Schlichtungsinstanzen geschlichtet. Das Bezirksstarikamt entscheidet im Bedarfsfalle endgültig.

§ 13. Über die Notwendigkeit weiterer Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, entscheidet der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit der Betriebsvertretung. Länger als eine Woche darf Mehrarbeit, die über den in § 12 festgesetzten Umfang hinausgeht, nur verlangt und geleistet werden, wenn eine Mehreinstellung von Arbeitskräften wegen tatsächlichen Mangels an solchen nicht möglich ist. Findet über die Leistung dieser Mehrarbeit zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung eine Einigung nicht statt, so sind die vertraglichen Schlichtungsinstanzen zur Entscheidung anzurufen.

§ 14. Als Mehrarbeit gelten die ersten beiden Stunden nach Beendigung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit (als regelmäßige Arbeitszeit gilt die gemäß §§ 10 und 11 festgesetzte). In den folgenden Stunden, bis zu Beginn der regelmäßigen Arbeitszeit am Morgen, gilt jede Arbeit als Nacharbeit. Als Sonntagsarbeit gilt jede Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen.

§ 15. Für Mehrarbeit nach §§ 13 und 14, Nacht- und Sonntagsarbeit, sind allen Lohn- und Akkordarbeitern und -arbeiterinnen Zuschläge zu zahlen, deren Form und Höhe in den Bezirksverträgen festzusetzen sind.

5. Arbeitslohn.

§ 16. Zum Zwecke der Lohnbildung und der Regelung aller Aufgaben, die den Bezirksvertragsparteien durch diesen Mantelvertrag zugewiesen sind, werden Bezirksstarikamte abgeschlossen.

§ 17. Die tariflichen (Eck-) Löhne werden in zentralen Verhandlungen für die in § 1 genannten Bezirke zentral festgesetzt. Sie bilden die Grundlage für die von den Bezirksvertragsparteien nach Maßgabe der vertraglichen Ortsklassenregelung, der Altersklassen- und Berufsgruppenentschlüssel zu schaffenden Bezirkslohntarife.

§ 18. Zur Hilfeleistung bei der Bildung der Ecklöhne wird als vereinbarte Schiedsstelle 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.

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

Die Kündigung der bezirklichen Lohnstarife kann nur durch die zentralen Vertragsparteien für sämtliche Bezirksstarikamtsgebiete gemeinsam erfolgen.

Abänderungsanträge können gleichfalls nur von den zentralen Vertragsparteien gestellt werden.

Jeder Bezirkslohntarif ist Bestandteil dieses Mantelvertrages und des entsprechenden Bezirksstarikamtsvertrages.

§ 20. Für die Lohnstarife gelten einheitlich folgende Bestimmungen:

Als Lohnstarife sind in den einzelnen Ortsklassen Durchschnitts- und Mindestlöhne für Facharbeiter, angelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter, angelernte Arbeiterinnen und Hilfsarbeiterinnen festzusetzen, und zwar nach folgenden Altersklassen:

Über 22 Jahre 100 Prozent
von 20 bis 22 Jahren 90
" 18 " 20 " 70
" 16 " 18 " 55

§ 21. Für Arbeiter und Arbeiterinnen, deren Leistungsfähigkeit das fachliche Mindestmaß nicht übersteigt, gelten die Mindestlöhne. Diese sind 10 Prozent niedriger als die Durchschnittslöhne.

§ 22. 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.

§ 23. Für besonders Gruppen von Facharbeitern (Bildhauer, Steinbildhauer, Parkettleger) können in den Bezirksverträgen weitere Zuschläge vereinbart werden.

§ 24. Für die durch Alter oder Invalidität minderleistungsfähigen Arbeiter und Arbeiterinnen sowie für Arbeitnehmer unter 16 Jahren erfolgt die Festsetzung des Lohnes durch freie Vereinbarung.

§ 25. Die Entlohnung für Kriegsbeschädigte und Unfallrentner erfolgt bei Akkordarbeit nach den für alle übrigen Arbeiter geltenden Akkordtarifen 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 zuerkennende Rente ist unzulässig. Steigende Erwerbsfähigkeit ist durch entsprechende Erhöhung des Lohnes gebührend zu berücksichtigen. Streitigkeiten sind durch die Schlichtungskommission zu entscheiden.

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

§ 27. Die Betriebsvertretung bzw. die Akkordkommission ist in jedem Streitfalle über Lohn- und Akkordvereinbarungen hinzuwirken, 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.

Facharbeiter (Gelernte).

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

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

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

b) Maschinenarbeiter, die nachweisbar ein Jahr an Holzbearbeitungsmaschinen beschäftigt waren, das Einsetzen der Schneidwerkzeuge und das Einstellen ihrer Maschine selbst besorgen können sowie in angemessener Zeit nach den fachlichen Regeln die an ihrer Maschine vorkommenden Arbeiten selbständig ausführen.

c) 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.

d) Meister, welche ein Jahr als solche tätig waren, selbständig ihr Material zusammenstellen und nach Formmustern arbeiten können.

e) Turnierer, die ein Jahr praktische Tätigkeit in diesem Fach ausgeübt haben und genügend berufsmäßige Erfahrung in der Feim-, Turnier-, Holz- und Zulagenverwendung besitzen.

f) Packer, die als Holzfacharbeiter gelernt haben.

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

Angelernte Arbeiter.

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

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

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

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 Ausrüstung im Sinne des § 30 nicht erforderlich ist.

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

§ 32. Die Abstufung der Vertragslöhne für die Berufsgruppen erfolgt nach folgendem Schlüssel:

Facharbeiter 100 Prozent
Angelernte Arbeiter 90
Hilfsarbeiter 85
Angelernte Arbeiterinnen 85
Hilfsarbeiterinnen 80

§ 33. Die Bestimmungen über den angelernten Arbeiter, insbesondere die §§ 30 bis 32, finden keine Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse in den Tarifgebieten

Sie werden für diese Gebiete durch folgende Bestimmungen ersetzt:

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

b) Hilfsarbeitern wird beim Arbeitswechsel in bezug auf ihre Ausbildung die Beschäftigungsdauer in einem gleichartigen Betriebe in jedem Falle angerechnet. Der Nachweis ist durch den Arbeitnehmer zu erbringen.

Für Arbeiterinnen gelten hiengemäß dieselben Merkmale wie bei den Fach- und Hilfsarbeitern.

c) Die Abstufung der Vertragslöhne für die Berufsgruppen erfolgt nach folgendem Schlüssel:

Facharbeiter 100 Prozent
Hilfsarbeiter 90
Hilfsarbeiterinnen 85
Hilfsarbeiterinnen 80

Der Berufsgruppenschlüssel gemäß § 33 wird bei der nächsten Lohnregelung festgesetzt.

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

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

Sonderbestimmungen.

§ 33. Die Bestimmungen über den angelernten Arbeiter, insbesondere die §§ 30 bis 32, finden keine Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse in den Tarifgebieten

Sie werden für diese Gebiete durch folgende Bestimmungen ersetzt:

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

b) Hilfsarbeitern wird beim Arbeitswechsel in bezug auf ihre Ausbildung die Beschäftigungsdauer in einem gleichartigen Betriebe in jedem Falle angerechnet. Der Nachweis ist durch den Arbeitnehmer zu erbringen.

Für Arbeiterinnen gelten hiengemäß dieselben Merkmale wie bei den Fach- und Hilfsarbeitern.

c) Die Abstufung der Vertragslöhne für die Berufsgruppen erfolgt nach folgendem Schlüssel:

Facharbeiter 100 Prozent
Hilfsarbeiter 90
Hilfsarbeiterinnen 85
Hilfsarbeiterinnen 80

Der Berufsgruppenschlüssel gemäß § 33 wird bei der nächsten Lohnregelung festgesetzt.

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

6. Akkordarbeit.

§ 34. 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 Hinzulegung der Betriebsvertretung oder einer besonderen, von der Arbeiterschaft gewählten Akkordkommission.

§ 35. Für dauernde Akkordarbeiten sind in jedem Betriebe Akkordtarife aufzustellen, die nach Zustimmung der Betriebsleitung und der Akkordkommission als Bestandteil des Lohnstarifes gelten. Soweit für Berufsgruppen örtlich oder bezirklich besondere Akkordtarife aufgestellt werden, bedürfen diese der Zustimmung der Bezirksvertragsparteien.

Die Akkordtarife sind in den Betriebsräumen auszuliegen.

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

Für Spezialartikel, 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 Spezialartikel, die ausschließlich von Jugendlichen unter 18 Jahren angefertigt werden, bleibt unter Zugrundelegung des 150prozentigen Zuschlages einer besonderen Vereinbarung unterliegen.

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

§ 37. 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.

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

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

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

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

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

§ 42. An Holzbearbeitungsmaschinen ist Akkordarbeit unzulässig, mit Ausnahme der ungeschädlichen Maschinen. Welche Maschinen als ungeschädlich gelten, ist im Streitfalle durch die Vertragsinstanzen für die in Betracht kommenden Betriebe festzustellen.

7. Lohnzahlung.

§ 43. Für jeden Arbeitnehmer des Betriebes ist ein Lohnnachweis zu führen, in den die wöchentlichen Lohnzahlungen und die Akkordvereinbarungen einzutragen sind. Der Lohnnachweis ist bei der Lohnzahlung zwecks Nachprüfung dem Arbeitnehmer auszuhändigen, der etwaige Reklamationen am nächsten Werktag anzubringen hat. Im Streitfalle ist der Lohnnachweis der Betriebsvertretung oder den Vertretern der Schlichtungskommission auf Verlangen vorzulegen.

§ 44. Die Lohnzahlung muß am wöchentlichen Antrittstag erfolgen und spätestens bis Arbeitschluss beendet sein. Einmalige Wartezeit, sofern sie länger als eine Woche dauert,

währt, ist zu entlohnen. Bei Lösung des Arbeitsverhältnisses ist der fällige Lohn sofort auszuzahlen.

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

8. Montagearbeiten.

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

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

§ 47. Die Festsetzung der Zuschläge ist Aufgabe der Bezirksvertragsparteien, die in besonderen Fällen von diesen den Ortsvertragsparteien überwiesen werden kann.

Bei diesen Montagearbeiten bleibt die Jahrgeldzuschlagfrei. Jahrgeld III. Klasse wird vergütet.

§ 48. Für Arbeiten in weiterer Entfernung, die ein Übernachten notwendig machen, ist neben dem Jahrgeld III. 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.

An Stelle dieses Montagezuschlages können Wohnung und Kost in angemessener Form gewährt werden. In diesem Falle ist dem Arbeiter nur der aus § 46 sich ergebende Ortszuschlag zu gewähren.

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

Findet die Montage 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.

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. Daselbe gilt auch für die Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 2. April bis 31. Mai noch in einen Betrieb eintreten 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 Betriebe vollendeten weiteren Beschäftigungsjahr um je einen Ferientag, bis zur Dauer von sieben Ferientagen.

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

Protokollarische Erklärung: Die Dauer der Ferien für Vehrlinge beträgt einheitlich drei 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, wenn der Austritt seinerzeit infolge Arbeitsmangels oder auf Veranlassung der Firma erfolgte, ohne daß ein Verschulden des Arbeitnehmers vorlag. 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 ununterbrochene Tätigkeit bis zum Ablauf der Ferienperiode erreicht wird.

Wird die viermonatige ununterbrochene 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 Aussetzen werden bei Bemessung der Feriendauer als Beschäftigungszeit gerechnet.

§ 54. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Ferienperiode steht jedem Arbeiter ein Entgelt in Höhe des erworbenen Ferienanspruches 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. Die Entlassungspapiere werden erst nach Beendigung der Ferien ausgehändigt.

§ 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 Betriebsabschlüsse, so ist eine Verständigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung herbeizuführen.

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

§ 56. Vor unberechtigter Entlassung vor Antritt 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 Falle die zu Unrecht bezogene Entschädigung zurückzuführen oder sich den Betrag in Raten vom Lohn abzusetzen zu lassen.

§ 57. Für die Feriendauer haben Arbeiter und Arbeiterinnen Anspruch auf Lohn in Höhe des durchschnittlichen

Stundenlohnes. Die Berechnung erfolgt nach der vollen vertraglichen Arbeitszeit (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 Betriebe (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 hiervon 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 in gegenseitigem 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



Willst Du Dich in Deinem Berufe weiterbilden, so werde Bezieher der Handwerkskunst im Holzgewerbe.



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 Verbandsmaterial zur ersten Hilfeleistung bei Unfällen, für alle sonstigen gesundheitlichen Einrichtungen und genügende Aborte hat der Arbeitgeber zu sorgen.

§ 67. Sämtliches Werkzeug ist vollständig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkästen vom Arbeitgeber zu liefern. Für schuldhaftes Verlorengehen 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 vertragsschließenden Parteien zu vereinbaren.

§ 69. Der Vertrag ist in jedem Betrieb von dem Arbeitgeber an einer der Belegschaft kennlichen Stelle auszuliegen, womit gleichzeitig die Anerkennung des Vertrages bekräftigt wird. Durch Nichteinhalten dieser Vorschrift wird die Gültigkeit des Vertrages nicht beeinträchtigt.

2. Teil.

12. Verhandlung von Vertragsstreitigkeiten.

§ 1. Die Vertragsorgane zur Schlichtung von Streitigkeiten sind:

- die Schlichtungskommission,
das Bezirksstarikamt,
das Hauptstarikamt.

Ihre Befugnisse und Tätigkeit regeln sich nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

§ 2. Die tariflichen Schlichtungsinstanzen gehen bei Auslegung des Vertrages, soweit nicht Gesetze und Verordnungen zwingendes Recht schaffen, den Arbeitsgerichten vor.

Zu Verhandlungen über Neuregelung von Vertragsbestimmungen oder Vertragsänderungen sind nicht die Schlichtungsinstanzen, sondern die Verhandlungskommissionen der Vertragsparteien und des Schlichtungsamtes zuständig.

§ 3. Arbeitseinstellungen oder Aussperrungen infolge von Differenzen, für deren Beilegung die Schlichtungsinstanzen zuständig sind, dürfen vor der Entscheidung der im § 1 genannten Schlichtungsorgane nicht stattfinden.

Für die Durchführung der Entscheidungen der vertraglichen Schlichtungsinstanzen haben die am Vertrag beteiligten Organisationen mit Nachdruck Sorge zu tragen.

Schlichtungskommissionen.

§ 4. Für jeden Ort oder für mehrere Orte zusammen ist eine Schlichtungskommission zu bilden, zusammengesetzt aus der gleichen Anzahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Wahl der Vertreter erfolgt im ersteren Falle durch die Ortsstelle, im letzteren Falle durch die an der Schlichtungskommission beteiligten Orte, und zwar von den am Vertrag beteiligten Mitgliedern der Organisationen, die sich über die Stärke der Kommission zu verständigen haben.

§ 5. Die Schlichtungskommission muß innerhalb zweier Wochen nach Abschluß dieses Vertrages 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 Bezirksstarikamt festgesetzt. Die nach § 4 gebildete Schlichtungskommission ist zuständig für alle örtlichen Streitigkeiten über die Anwendung und die Durchführung des Mantelvertrages, des Bezirksstarikamtsvertrages und des Lohnstarifes.

Gelingt die Schlichtung nicht, so hat die Kommission, wenn möglich, die Entscheidung in Form eines Schiedsspruches zu fällen.

§ 6. Soweit Streitigkeiten innerhalb des Betriebes zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung nicht geschlichtet werden können, haben die von beiden Parteien bestimmten Obmänner vor der 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.

§ 7. Die Schlichtungskommission oder die beiden Obmänner können die streitenden Parteien zur Sitzung als Auskunftspersonen laden.

Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu führen, die den Streitpunkt und die Stellung der beiden Parteien bezeichnet und gegebenenfalls die Entscheidung der Schlichtungskommission enthalten muß. Die Niederschrift ist von beiden Obmännern zu unterzeichnen.

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

Bezirksstarikamt.

§ 8. Gegen die Entscheidung der Schlichtungskommission ist innerhalb einer Frist von 10 Tagen Berufung an das zuständige Bezirksstarikamt 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 Frist von 10 Tagen dem Bezirksstarikamt zu überweisen. Die beiderseitigen Obmänner des Bezirksstarikamtes sind nach gegenseitiger Rücksprache gemeinschaftlich oder einzeln berechtigt, Fragen über die Auslegung von Bestimmungen des Mantelvertrages ohne Vorentscheid dem Hauptstarikamt zu überweisen.

Bei allen übrigen Vertragsstreitigkeiten ist die Bezirksstarikämter verpflichtet, möglichst innerhalb 14 Tagen nach Anrufung eine Entscheidung zu fällen.

Die Bezirksstarikämter sind auf Antrag einer Zentral- oder Bezirksvertragspartei verpflichtet, die Entscheidungen der Schlichtungskommissionen nachzuprüfen.

Kommt das Bezirksstarikamt in einem solchen Falle zu einem anderen Spruch, so ist dieser vom Tage der Verkündung für die Parteien bindend.

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

Die Bezirksvertragsparteien vereinbaren die Geschäftsordnung des Bezirksstarikamtes, in der nähere Bestimmungen über einen unparteiischen Vorsitzenden zu treffen sind. Dieser ist im Bedarfsfalle mit Stimmrecht hinzuzuziehen.

§ 9. Die Entscheidungen des Bezirksstarikamtes sind hinsichtlich der den Orts- oder Bezirksvertragsparteien zugewiesenen Aufgaben endgültig und bindend.

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

§ 10. In den Vertragsgebieten Breslau, Düsseldorf und Köln werden die Aufgaben und Rechte des Bezirksstarikamtes der Schlichtungskommission übertragen.

Hauptstarikamt.

§ 11. Das Hauptstarikamt ist zuständig:

- a) für alle Rechtsstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung und bei der Durchführung des Mantelvertrages für die Vertragsparteien oder für einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Die Zuständigkeit erstreckt sich nicht auf Entscheidungen der Bezirksstarikämter, die nach den Bestimmungen dieses Vertrages endgültig und bindend sind;
b) zur Erledigung von berufungsfähigen Entscheidungen der Bezirksstarikämter;

c) als Einigungsamt auf Wunsch beider Parteien.

Das Recht der Berufung steht jeder am Streitfall beteiligten Zentral-, Bezirks- oder örtlichen Vertragspartei zu, der letzteren jedoch nur durch Vermittlung der Bezirksvertragsparteien. Bei wiederholter Entscheidung über einen gleichartigen Streitfall kann das Hauptstarikamt eine solche Entscheidung als bindend auch für zukünftige gleichartige Streitigkeiten erklären.

Streitfälle vor den Bezirksarbitrarn und den örtlichen Schlichtungskommissionen erklären.

§ 12. Die Anrufung des Haupttarifamtes muß innerhalb zweier Wochen nach der Zustellung der Entscheidung des Bezirksarbitrarn erfolgen.

§ 13. Das Haupttarifamt regelt seine Geschäfte nach Maßgabe seiner Geschäftsordnung, die einen Bestandteil dieses Vertrages bildet.

§ 14. Die Entscheidungen des Haupttarifamtes sind für die beiden Parteien endgültig und bindend.

Geschäftsordnung des Haupttarifamtes.

I. Zusammensetzung und Wahl.

§ 1. Das Haupttarifamt besteht aus je einem Obmann und je fünf Beisitzern.

§ 2. Im Bedarfsfalle ist ein unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht hinzuzuziehen.

II. Geschäftsführung und Verfahren.

§ 3. Die Geschäfte des Haupttarifamtes werden von dem Obmann der Arbeitgeber und dem der Arbeitnehmer gemeinsam besorgt.

§ 4. Anträge an das Haupttarifamt sind seitens der Arbeitgeberparteien bei dem Arbeitgeberobmann, seitens der Arbeitnehmerparteien bei dem Arbeitnehmerobmann einzureichen.

§ 5. Die Obmänner sind befugt, Anträge selbständig zu erledigen.

§ 6. Sitzungen des Haupttarifamtes finden nach Bedarf statt.

§ 7. Die Einberufung der Tarifamtsitzungen und die Aufstellung der Tagesordnung erfolgen durch die beiderseitigen Obmänner.

§ 8. Das Haupttarifamt ist beschlußfähig, wenn mindestens je drei Mitglieder der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an der Sitzung teilnehmen.

§ 9. Die Mitglieder des Haupttarifamtes müssen in Streitfällen, in denen sie als Beisitzer einer Schlichtungskommission oder eines Bezirksarbitrarnes persönlich mitgewirkt haben oder beteiligt sind, für diesen Fall ausbleiben.

§ 10. Das Haupttarifamt bestimmt den Umfang der Beweisaufnahme nach freiem Ermessen.

§ 11. Die Beschlußfassung erfolgt mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit muß eine neue Verhandlung unter dem Vorsitz eines Unparteiischen stattfinden.

§ 12. Über jede Sitzung des Haupttarifamtes oder der Obmänner ist ein Protokoll zu führen, welches die gestellten Anträge und die gefassten Beschlüsse und deren Begründung sowie die Unterschrift der beiden Obmänner enthalten muß.

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

Die Entscheidungen sind durch die beiderseitigen Verbände bekanntzugeben.

III. Kosten.

§ 14. Die Inanspruchnahme des Haupttarifamtes ist für die Parteien unentgeltlich.

§ 15. Die Kosten der Geschäftsführung entfallen je zur Hälfte auf die beiderseitigen Zentralvorstände, die berech-

tigt sind, diese auf die am Haupttarifamt beteiligten Organisationen umzulegen.

Die persönlichen Ausgaben für Tarifamtsmitglieder, Parteivertreter und Auskunftspersonen trägt jeder Verband für sich.

IV. Gültigkeitsdauer.

§ 16. Der Vertragsabschnitt „Behandlung von Vertragsstreitigkeiten“ einschließlich der Geschäftsordnung des Haupttarifamtes gilt bis zum Tode des Inkrafttretens des neuen Arbeitsvertrages.

3. Teil.

13. Vertragsdauer.

Dieser Vertrag tritt am 16. Februar 1927 in Kraft und gilt bis zum 15. Februar 1928.

Geschäftsordnung des Lohnamtes für das Holzgewerbe.

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

§ 2. Das Lohnamt ist zuständig zur Hilfeleistung bei Abschluß des Lohnvertrages.

§ 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 Gesamvereinbarung.

§ 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 Anruf einer Partei tätig. Die beiderseitigen Zentralvorstände sind verpflichtet, innerhalb acht Tagen nach Eingang eines Antrages einen Verhandlungstermin und einen Verhandlungsort festzusetzen.

§ 7. Zu den Verhandlungen sind alle am Lohnvertrag beteiligten Bezirksvertragsparteien zu laden.

§ 8. Soweit bei den Verhandlungen eine Einigung nicht zustande kommt, hat das Lohnamt einen Schiedsspruch abzugeben.

§ 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 umzulegen.

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

Verbandsnachrichten.

Bekanntmachung des Vorstandes.

Im Interesse der Mitglieder machen wir darauf aufmerksam, daß für die Zeit vom 6. bis 12. Februar 1927 der 6. Wochenbeitrag im Jahre 1927 fällig ist.

Abrechnung für das IV. Quarteljahr 1926. Diejenigen Zahlstellen, die ihre Abrechnung noch nicht abgesandt haben, werden dringend um sofortige Erledigung gebeten.

Handwerkskunst im Holzgewerbe. Der erste Jahrgang der Handwerkskunst kann in gutem Einband zum Preise von 10.- Mk. von der Geschäftsstelle noch in einer beschränkten Anzahl bezogen werden.

Sterbetafel.

- Nikolaus Braun, Schreiner, 61 Jahre, Düsseldorf,
Bertrits Stadelmann, Bohrerin, 54 Jahre, Kauf,
Peter Thurner, Säger, 57 Jahre, Wiesentheid,

Literarisches.

Handwerkskunst im Holzgewerbe.

Mit dem Januarheft 1927 ist unsere Fachzeitung in den 2. Jahrgang eingetreten. Wenn man den 1. Jahrgang einer kritischen Beurteilung unterzieht, kann mit Befriedigung festgestellt werden, daß der Inhalt desselben, jedem strebsamen Kollegen in fachwissenschaftlicher und fachtechnischer Hinsicht außerordentlich viel geboten hat.

Das 1. Heft im 2. Jahrgang (Januarheft) bringt als Inhalt eine Abhandlung über die Verwendung von Glas im Möbelbau mit mehreren Abbildungen alter und neuer Zeit; dann einen Aufsatz über die Zweckmäßigkeit von Fuß- und Sockelgestaltung bei Möbeln, sowohl in der Schönbau- als auch Zweckform.

Die Materialkunde des Schreiners erscheint in sechs Fortsetzungen, was jeder mit Bedacht lesen soll. Auf Seite 10 sind Zeichnungen von zwei Rauchlöchern.

An weiteren Zeichnungen, resp. Abbildungen sind eine Stehlampe, ein Schlafzimmer und ein Bücherschrank zu nennen.

Als Ratsschlüsse für die Werkstatt sind Beschreibungen und Abbildungen für das Verleimen von Vogenzargen, richtige Form der Zinken, verzogene Zimmertüren, Polieren der Treppenläufe, das Furnieren runder Säulen, Verwendung von Glasböden und mehr Farbe bei Herstellung von Wohnungseinrichtungen zu beachten.

Die „Handwerkskunst im Holzgewerbe“ kann bei jedem Postamt oder direkt bei der Geschäftsstelle in Köln, Venloerwall 9, bestellt werden.

Kunstgewerbliche Werkstatt
Sucht sofort
2 ältere, erfahrene Möbeltischler für feine gebogene Möbel in edlen Hölzern mit reichen Einlegearbeiten.

Größere Möbelfabrik
Sucht
einen tüchtigen Maschinenschreiner, welcher in der Lage ist, alle Maschinen zu bedienen und in Ordnung zu halten.

Soeben erschienen:
Fach- und Kalkulationsbuch für Schreinermeister
Herausgegeben vom Kreisverband Oberbayerischer Schreinermeister e. V.
Zweite verbesserte und erweiterte Auflage.
160 Seiten Oktav, 146 Abbildungen, Detailschnitte und Konstruktionen.
Preis 5 Mark, zuzüglich 30 Pfg. Porto.
Verlag: Bayerische Schreinerzeitung Augsburg.