

Der Holzarbeiter

Organ des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter. *Ausgabe*

Nr. 18

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. — Geldsendungen nur: Postcheckkonto 7718 Köln.

Köln,
den 3. Mai 1929.

Anzeigenpreis für die viersp. 10 Zeilen 30 Pfennig. Stellengesuche und Angebote, sowie Anzeigen der Zahlstellen kosten die Hälfte. Redaktion und Verlag befinden sich in Köln, Benloewenwall 9. Telefonruf West 51546. — Redaktionsschluss ist Samstag Mittag.

30. Jahrg.

Der neue Reichsmantelvertrag für das deutsche Holzgewerbe.

Seit Anfang Januar dieses Jahres haben sich die Verhandlungskommissionen um die Neufassung des Mantelvertrages für das deutsche Holzgewerbe bemüht. Die ursprüngliche Absicht, den bisherigen Mantelvertrag weiterbestehen zu lassen, ihn aber in einigen Punkten, die dauernd Anlaß zu Differenzen gaben, abzuändern, mußte aufgegeben werden, weil sich die Arbeitgeber nicht entschließen konnten, auf den Boden dieses Vorschlages zu treten. Die Kündigung des Vertrages durch uns war die notwendige Folge, und entsprechende Forderungen, die einerseits unsere als dringend notwendig erkannten Reformen enthielten und andererseits gebührend Rücksicht auf die wirtschaftliche Lage nahmen, wurden den Arbeitgebern in einem neuen Vertragsentwurf unterbreitet. Dabei betonen wir, daß in diesem Entwurf längst nicht alle von unseren Mitgliedern geäußerten Wünsche, die zum allergrößten Teil durchaus berechtigt waren, zum Ausdruck gekommen sind, sondern trotz dieser sachlichen Berechtigung zurückgestellt werden mußten.

Selbstverständlich haben die Arbeitgeber den mit den Reformwünschen der Arbeiterschaft ausgestatteten Vertragsentwurf mit einer Gegenvorlage beantwortet. Es erscheint beinahe überflüssig darauf hinzuweisen, daß dieser Gegenvorschlag überall da, wo wir bessere Bedingungen, übersichtlichere Formulierungen eingebaut hätten, das Gegenteil davon — nämlich Verschlechterungen gegenüber dem bisherigen Zustand enthielt. Außerordentlich viel Zeit mußte darum darauf verwandt werden um die Gegenseite zu bewegen, die unveränderten Bestimmungen des früheren Vertrages anzuerkennen. Unserer Verhandlungskommission ist es gelungen, die von den Arbeitgebern beabsichtigten Verschlechterungen restlos abzuwehren, wie der unten folgende Vertragstext beweist.

Die schwierigsten Momente während der ganzen Verhandlungen waren die Auseinandersetzungen über die Kapitel: Arbeitszeit, Arbeitslohn, Ferien und Lehrlingswesen. Trotz einwandfreier Begründung unseres Standpunktes, gegen die die Arbeitgeber kaum stichhaltige Gegen-

argumente ins Feld führen konnten, fehlte bei letzteren der letzte Mut, die Verhandlungen durch eine freie Verständigung zum Abschluß zu bringen. Man einigte sich schließlich, die vorhin erwähnten Streitpunkte unter dem Vorsitz eines Unparteiischen weiterzuberaten, griff also auf das so viel geläuterte Schlichtungswesen zurück. Die letzten Verhandlungen in Stuttgart wurden geführt unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Brahn, dem jetzigen Schlichter in Dortmund, der auch schon bei früheren Gelegenheiten seine wertvolle Hilfe bei Differenzen im Holzgewerbe zur Verfügung gestellt hatte. Die besonders geschickte Art des Vermittlers, dessen Vorschläge nicht den Charakter von Schiedsprüchen haben sollten, führte fast in allen Fällen zur Annahme seiner Vorschläge. Lediglich in der Frage des Lehrlingswesens mußten die Meinungsverschiedenheiten durch Schiedspruch erledigt werden.

Nach der nun endgültig festgestellten Formulierung bleibt es bei der bisherigen 48 stündigen wöchentlichen Arbeitszeit. Überarbeit wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt. Das Recht, wöchentlich drei Überstunden fordern zu können, ist beseitigt. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses soll, wenn das bisherige Gewohnheitsrecht nicht erneuert wird, zukünftig 6 Tage betragen. Als Tariflohn kann nunmehr der Durchschnittslohn. Das Ferienrecht ist verbessert. Weiteres ist unten nachzulesen.

Die Entscheidung über Annahme oder Ablehnung des Vertragswerkes sollte am 26. April erfolgen. Die Arbeitgeber konnten zu keiner Entscheidung gelangen. Die Verantwortung für Dinge, die sich aus einer Ablehnung ergeben würden, werden die Arbeitgeber nicht auf sich nehmen wollen, andererseits wird ihnen ein klares Ja scheinbar sehr schwer. In der Zusammenkunft am 26. April hat man sich darum auf eine Verschiebung dieser Erklärungsfrist auf den 16. Mai 1929 geeinigt.

Zur Information unserer Mitglieder veröffentlichen wir den Text des Mantelvertrages.

berg, Steinburg, Oldenburg, Pöln, Vordesholm, 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 Gewerbebezüge:

a) Möbeldustrie: Tischlereien, Möbelfabriken aller Art, Werkstätten für Bureau- und Ladeneinrichtungen, Polierwerkstätten, Stuhl-, Sitzmöbel- und Sitzmöbel-gestellfabriken, Tischfabriken, Luxus- und Kleinstmöbelbetriebe, Intarsienfabriken.

b) Bautischlerei: Bautischlereien, Türen- und Fensterfabriken aller Art, Glaserien (Rahmenmachereien), Jalousiefabriken, Parkettischlereien, Sargtischlereien und Sargfabriken.

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

d) Bildhauereien: Holzbildhauereien und Holzschneidereien aller Art.

e) Drechslerien: Holzdrechslerien.

f) Hobelwerke und Fräseereien:

Als Hobelwerke und Fräseereien gelten Betriebe, die Holz maschinell bearbeiten, 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 die Ortsklassen gebildet, die in die einzelnen Orte einzugliedern sind.

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

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

Im Streitfall entscheidet eine bezirkliche Schiedsstelle.

Protokollarische Erklärung:

Abweichend von den Bestimmungen des § 3, Abs. 4 entscheidet über Differenzen bezüglich der bezirklichen Ecklohnstädte 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.

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 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 Lütringhausen.

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

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: Geestmünde (Stadt und Land), Lehe (Stadt und Land), Bremervörde, Blumenthal, Osterholz, Achim, Verden, Rotenburg und Zeven; vom Regierungsbezirk Hannover die Kreise: Diepholz, Hoya, Syke und Sulingen.

Breslau mit Vororten.

Düsseldorf: Stadt- und Landkreis.

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

Freistaat Hamburg: (Groß-Hamburg), von der Provinz Schleswig-Holstein die Kreise: Lauenburg, Pinneberg und Stormarn, mit Ausnahme von Bad Oldesloe, Reinfeld und Trittau; vom Regierungsbezirk Lüneburg die Kreise Harburg (Stadt und Land), Lüneburg (Stadt und Land), Lützen, Winsen, Dannenberg,

Lüchow und Bleckede; vom Regierungsbezirk Stade die Kreise: Stade, Jork, Rehdingen, Neubaus und Hadeln; ferner vom Freistaat Mecklenburg-Schwerin die Stadt Boizenburg.

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

Rassel: Stadt und Landkreis sowie die Kreise Hofgeismar, Wolfshagen, Frankenberg, Homberg, Kirchhain, Ziegenhain, Marburg, Mellungen, Rotenburg, Hersfeld, Wilsenhausen, Eschwege, Wildungen.

Röln: Stadt- und Landkreis, und Landkreis Mülheim.

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

Niedersachsen: Regierungsbezirk Hannover mit Ausnahme der Kreise: Diepholz, Hoya, Syke und Sulingen; Regierungsbezirk Hildesheim; vom Regierungsbezirk Lüneburg die Kreise: Hagen, Gifhorn, 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 Rinteln; von der Provinz Sachsen die Kreise Heiligenstadt und Worbis; Freistaat Schaumburg-Lippe.

Freistaat Sachsen einschließlich Zeulenroda, Triebes, Greiz, Schkeuditz 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), Süd-Condern, Schleswig, Eckernförde, Rendsburg, Husum, Eiderstedt, Norddithmarschen, Süderdithmarschen, Sege-

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

§ 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 mit der Betriebsvertretung schriftlich zu regeln. Soweit das bisherige Gewohnheitsrecht nicht erneuert wird, tritt drei Monate nach Abschluss des Vertrages eine Kündigungsfrist von sechs Tagen in Kraft. Die Kündigung kann an jedem Wochentag ausgesprochen werden, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur am Tageschluss erfolgen.

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 Werkstage verteilt werden.

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

Überzeitarbeit.

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

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

Zuschläge für Überzeitarbeit.

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

§ 14. Als Überstunden 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 Bezirkstarifverträge abgeschlossen.

§ 16. Die tariflichen Ecklöhne 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.

Über Änderungen der bestehenden Stundenlöhne und Akkordsätze wird gleichfalls in zentralen Verhandlungen entschieden.

§ 17. Zur Hilfeleistung bei den zentralen Lohnverhandlungen 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.

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

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

Abänderungsanträge können gleichfalls nur von den zentralen Vertragsparteien gestellt werden.

Jeder Bezirkslohntarif ist Bestandteil dieses Mantelvertrages und des entsprechenden Bezirkstarifvertrages.

§ 19. Für die Lohnsätze 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 zehn Prozent unter dem Tariflohn liegt.

§ 21. Für die durch Alter oder Invaliddität 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 Akkordsätzen und Akkordtarifen. Lohnarbeiter sind, wenn ihre Verletzung sie an voller Arbeitsleistung hindert, ihren Leistungen entsprechend zu bezahlen. Eine geringere Entlohnung unter Berufung auf die dem Verletzten zuerkannte Rente ist unzulässig. Steigende Erwerbsfähigkeit ist durch entsprechende Erhöhung des Lohnes gebührend zu berücksichtigen.

§ 23. Für besondere Gruppen von Facharbeitern (Bildhauer, Bauanschläger, Maschinentechniker, 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 Abstufung der Tariflöhne gelten folgende Schlüssel:

| A. Berufsgruppen: | | |
|--------------------------|-----|---------|
| Facharbeiter | 100 | Prozent |
| Angelernte Arbeiter | 94 | " |
| Hilfsarbeiter | 85 | " |
| Angelernte Arbeiterinnen | 65 | " |
| Hilfsarbeiterinnen | 55 | " |
| B. Altersklassen: | | |
| über 22 Jahre | 100 | Prozent |
| von 20 bis 22 Jahren | 90 | " |
| " 18 " 20 " | 70 | " |
| " 16 " 18 " | 55 | " |

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

§ 27. Die Betriebsvertretung hat in jedem Streitfalle 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 vier Wochen nach der Einstellung des Arbeitnehmers oder des Entstehens des Streitfalles zulässig.

Entlassungen wegen Streitigkeiten über die Lohnhöhe dürfen nicht erfolgen, solange nicht das Streitverfahren 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, 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 selbständig ausführen. Alle anderen Maschinenarbeiter (außer den in § 30 genannten), die nachweisbar zwei 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 sachgemäß 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 berufsmäßige Erfahrung in der Leim-, 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 in § 28a 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 Aulernzeit 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 bis zum die bezirklichen Vertragsparteien sich nicht über Weiterbestehen von Sonderbestimmungen 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 Lohns gelten. Soweit für Berufsgruppen örtlich oder bezirklich besondere Akkordtarife aufgestellt werden, bedürfen diese der Zustimmung der Bezirksvertragsparteien. Die Akkordtarife sind in den Betriebsräumen auszulegen.

§ 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 Tariflöhne 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 15prozentigen Zuschlages einer besonderen Vereinbarung überlassen.

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

§ 36. 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.

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

§ 38. 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 § 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 Gesamtakkord in der Fertigstellung vorgezogen werden, so ist hierfür vorher ein Ausschlag 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 Zweifelsfalle 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 auszuhändigen. 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. Werktag nach der Lohnzahlung bzw. endgültiger Abrechnung erhoben werden.

Im Streitfalle 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 allmähentlich 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 Überschusses bei der ersten Lohnzahlung nach Fertigstellung der Arbeit erfolgen.

8. Montagetarbeiten.

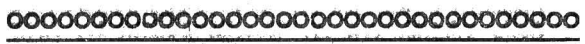
§ 45. Als Montagetarbeiten gelten Arbeitsverrichtungen außerhalb des Betriebes am Orte, die länger als vier Stunden in Anspruch nehmen. Für diese Arbeiten ist neben dem Jahrgeld ein Lohnzuschlag zu gewähren.

Protokollarische Erklärung:

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

Dasselbe gilt für Montagetarbeiten 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 überweisen werden kann. Bei diesen Montagetarbeiten bleibt die Fahrzeit zuschlagsfrei. Jahrgeld 3. Klasse wird vergütet.



**Faß die Gelegenheit beim Schopf,
Wirb stets für den Verband!
Ein gutes Wort, ein klarer Kopf
Bringt manchen zu Bestand!**



§ 47. Für Arbeiten in weiter Entfernung, die ein Übernachten notwendig machen, ist neben dem Jahrgeld 3. Klasse ein Montagezuschlag für jeden Tag, auch für Sonn- und Feiertage sowie für die Reisefahrt, 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 vier 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 Betrieb beschäftigt werden, haben innerhalb der Ferienperiode des Kalenderjahres Anspruch auf vier Tage Ferien, sofern sie beim Antritt der Ferien mindestens ununterbrochen vier Monate im Betrieb beschäftigt waren. Dasselbe 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 Betrieb vollendeten weiteren Beschäftigungsjahr, und zwar erhält der Arbeitnehmer im

| | |
|-----------------------|--------|
| 2. Beschäftigungsjahr | 5 Tage |
| 3. " " | 7 " " |
| 4. " " | 8 " " |

Für Arbeitnehmer unter 18 Jahren beträgt die Feriendauer einheitlich fünf 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 Betrieb eine viermonatige Tätigkeit bis zum Ablauf der Ferienperiode erreicht wird.

Wird die viermonatige Tätigkeit vor Ablauf der Ferienperiode nicht erreicht, dann behält der Wiedereintretende 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 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 Betriebsstörungen, so ist eine Verständigung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung herbeizuführen.

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

§ 56. Vor unberechtigter Entlassung vor Antritt der Ferien hat die Betriebsvertretung den Arbeitnehmer zu schützen. Wer in der Ferienzeit bei ungelöstem Arbeitsverhältnis gegen Entgelt Arbeit verrichtet, verliert den Anspruch auf Ferien und deren Entschädigung und hat in diesem Falle die zu Unrecht bezogene Entschädigung zurückzusetzen 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. Akkordarbeiter, für die ein Stundenlohn nicht vereinbart ist, erhalten eine Ferienentschädigung in Höhe des Tariflohns plus 15 Prozent. Die Berechnung erfolgt nach der vollen vertraglichen Arbeitszeit von täglich acht 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 die Betriebsvorgänge zu verständigen.

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

Veratungen 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 Vertragsparteien. 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 vollständig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkasten vom Arbeitgeber zu liefern. Für nachweisbare schuldhaft Ver-luste 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 Einbruch-diebstahl 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 kenntlichen Stelle auszu-legen.

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 (Schiedsspruch).

§ 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 Anruf 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 Schiedsspruch abzugeben. Ein Schiedsspruch 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 Schiedsspruches genügt einfache Stimmenmehrheit.

Der Schiedsspruch 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,

Mutig und kühn

wird die Frühjahrswerbearbeit begonnen und durchgeführt.

Auf die Schanzen, jung und alt!

Ein starker Verband
— mehr Mitglieder
— erhöhte Schlagkraft

sichert uns
— Beachtung — Einfluß — Recht
Sieg und Ehre

auf dem Kampffeld widerstreitender Interessen

diese auf die am Lohnamt beteiligten Organisationen um-zulegen.

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

4. Teil.

14. Vertragsdauer.

Dieser Vertrag tritt am in Kraft und gilt bis zum 15. Februar 1931. Wird er nicht von einer der beiden Parteien drei Monate vorher, also erst-malig 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.

Schiedsspruch.

In dem Manteltarifstreit zwischen dem Arbeitgeberverband der Deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes einerseits und dem Deutschen Holzarbeiter-Verband, dem Zentralverband christlicher Holzarbeiter, dem Gewerkeverein der Holzarbeiter Deutschlands (H.-V.) andererseits ist heute bei der Besetzung der Kammer durch die Herren Brahn als Vorsitzender, Knöllinger, von Jastraw als Arbeitgeberbeisitzer, Schleicher und Gericke als Arbeitnehmerbeisitzer folgender Schiedsspruch gefällt worden:

Anhang zum Manteltarif und zu den dazu-gehörigen Bezirkslohnтарifen (gilt als Teil des Mantelvertrages, der Bezirks-tarifverträge und Bezirkslohnтарife).

1. Die Kostgebühren für Lehrlinge betragen in jeder Ortsklasse im

| | | |
|-------------------|-----------|--|
| 1. Lehrjahr . . . | 8 Prozent | } des Tariflohns für Sacharbeiter über 22 Jahre. |
| 2. " | 15 " " | |
| 3. " | 20 " " | |
| 4. " | 30 " " | |

2. Lehrlinge erhalten in jedem Lehrjahr Ferien von fünf Tagen. Die Kostgebühren werden während der Ferien weitergezahlt.
3. Die Parteien haben sich bis zum 8. Mai 1929 untereinander zu erklären.
4. Dauer des Vertrages: Dieser Vertrag gilt für die Dauer des Mantelvertrages zwischen den gleichen Parteien.

Stuttgart, den 12. April 1929.

gez.: Brahn.

Die Richtigkeit der Zusammenstellung bestätigt
Berlin, den 16. April 1929.

Die Verhandlungskommission.

Verbandsnachrichten.

Belanntmachung des Vorstandes.

Im Interesse der Mitglieder machen wir darauf auf-merksam, daß für die Zeit vom 28. April bis 4. Mai 1929 der 18. Wochenbeitrag im Jahre 1929 fällig ist.

Verlorene Bücher.

Nr. 251 508, Walter Robert; Nr. 263 604, Alex Raubold; Nr. 231 560, Josef Andre; Nr. 296 839, Ludwig Schwan; Nr. 317 072, Emil Hauser; Nr. 292 881, Wilhelm Vast; Nr. 97 748, Anton Block; Nr. 310 297, Paul Schreiber; Nr. 205 926, Josef Trimborn; Nr. 196 027, Josef Pflaum; Nr. 119 638, Josef Behner; Nr. 196,025, Konrad Goggele.

Die Bücher sind für ungültig erklärt.

Sterbetafel.

Franz Xaver Schmitt, Holzarbeiter, 64 Jahre, Weisenbach, Franz Jehen, Pöllerer, 56 Jahre, Schramberg, Franz Dellaj, Holzarbeiter, 27 Jahre, Deutsch-Krone, Ferdinand Riefer, Holzarbeiter, 41 Jahre, Schönau, Franz Stralka, Holzarbeiter, 24 Jahre, Klodnitz, Verta Schubuell, Pöllererin, 63 Jahre, Todtnau.
Ruhet in Frieden!

Rundschau.

„Sepag“ Großverkaufs- und Produktions-Aktien-gesellschaft deutscher Konsumvereine Köln. Die o. S. V. am 9. April genehmigte die vorgelegte Bilanz und den Vorschlag für die Überschussverteilung. Auf das Aktienkapital werden wiederum 7% Dividende ver-teilt. Die offerierten Reserven betragen jetzt RM. 967 795.
Nach dem vorgelegten ausführlichen Geschäfts-

bericht erhöhte sich der Umsatz um 17 1/2% und erreichte 61,4 Millionen RM. Die Eigenproduktion in sechs Betrieben vergrößerte ihren Umsatz um 30,85% auf 10,3 Millionen RM. An Gepag-Packungen wurden 5 1/2 Millionen Pakete mehr wie 1927 umgesetzt. Die eigene Bank-Abteilung verzeichnet eine Umsatzsteigerung von 21,7 Millionen RM. und erreichte 151,8 Millionen RM. Die Bankeinlagen bezifferten sich im neuen Geschäftsjahr bereits auf

6,5 Millionen RM. Die ohnehin niedrigen Unkosten konnten noch um 1/3% gesenkt werden. Der finanzielle Erfolg und die Liquidität der Gesellschaft sind gut. Das Jahr 1929 hat bereits weitere erfreuliche Erfolge einer lebhaften Umsatzsteigerung zu verzeichnen. In der H. V. sprach unter allseitigem Beifall Knabl vom Deutschnationalen Handlungsgehilfen-Verband der Verwaltung, den Angestellten und Arbeitern seine volle Anerkennung zu dem glänzenden Ergebnis aus.

aber wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Rechtsstreites, namentlich bei wichtigen Tarifrechtsfragen, im Urteil 1. Instanz die Berufung besonders zugelassen hat. Die Berufung ist innerhalb zwei Wochen einzulegen und innerhalb zwei weiterer Wochen zu begründen. Wird die Berufungsfrist nicht eingehalten, so erlangt das erstinstanzliche Urteil Rechtskraft, d. h. es kann nicht mehr durch ein Rechtsmittel aus der Welt geschafft werden. Die Revision geht stets an das Reichsarbeitsgericht und richtet sich in der Regel gegen Berufungsurteile des Landesarbeitsgerichts, der Wert des Streitgegenstandes muß, um die Revision möglich zu machen, die Summe von 4000 Mark übersteigen, oder das Landesarbeitsgericht muß sie, ohne Rücksicht auf den Wert, aber nur wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreites, ausdrücklich zugelassen haben. Ausnahmsweise gibt es auch eine Revision beim Reichsarbeitsgericht gegen Urteile der Arbeitsgerichte; es ist dies die sogenannte Sprungrevision; sie ist aber nur zulässig, wenn der Wert des Streitgegenstandes 4000 Mark beträgt und der Gegner einwilligt, oder aber, wenn der Reichsarbeitsminister die alsbaldige Entscheidung des Rechtsstreites durch das Reichsarbeitsgericht im Interesse der Allgemeinheit für notwendig erklärt. Die Revision muß innerhalb zwei Wochen eingelegt und in zwei weiteren Wochen begründet sein; sie ist also kürzer als im ordentlichen Verfahren, denn hier beträgt die Frist ein bzw. zwei Monate. Die Beschwerde richtet sich meistens gegen Entscheidungen, die in der Regel verfahrensrechtliche Fragen betreffen. Sie ist zulässig gegen Beschlüsse und Verfügungen des Arbeitsgerichtes und seines Vorsitzenden, dagegen nicht gegen Verfügungen des Landesarbeitsgerichtes und seines Vorsitzenden.

Arbeitsrecht und Arbeiterschutz.

Arbeitsgerichtsgesetz u. S. P. O.

Schluss aus voriger Nr.)

II. Bei der Lehre von den Parteien im Verfahren vor den Arbeitsgerichten ist zunächst zu untersuchen, welche Personen als Parteien in Frage kommen; dann, welche Eigenschaften diese Personen besitzen müssen, um als Partei vor dem Arbeitsgericht auftreten zu können. Fünf Personengruppen können Parteien der Arbeitsgerichtsbarkeit sein: 1. die Arbeitgeber und Arbeitnehmer; die Arbeitnehmer sind Parteien der Arbeitsgerichtsbarkeit in Dienststreitigkeiten mit ihrem Arbeitgeber und in Gruppenstreitigkeiten mit anderen Arbeitnehmern, während die Arbeitgeber der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen in Dienststreitigkeiten mit ihren Arbeitnehmern und ferner in Verbandsstreitigkeiten, soweit sie selbst als einzelne die Tarifpartei bilden. 2. Die Berufsvereine der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, soweit sie Tarifparteien sind. 3. Dritte Personen, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer noch Berufsvereine sind; sie unterstehen der Arbeitsgerichtsbarkeit, wenn die Gegenpartei Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Berufsverein ist und eine Verbandsstreitigkeit den Streitgegenstand bildet. 4. Die Rechtsnachfolger der unter 1-3 Genannten; sie fallen unter die Arbeitsgerichtsbarkeit, wenn und insoweit ihre Rechtsvorgänger ihr unterstanden hätten. 5. Die besonderen Parteien in öffentlichen Betriebsstreitigkeiten; es sind dies auf der einen Seite der Betriebsinhaber, auf der anderen Seite die Arbeitnehmer, vertreten durch ihre Betriebsvertretung (Betriebsrat, Gruppenrat, Betriebsobmann). Diese Parteien müssen nun, um vor den Arbeitsgerichten ein Verfahren betreiben zu können, gewisse Eigenschaften besitzen. Es sind dies die Eigenschaften der Parteifähigkeit, Prozeßfähigkeit und Verhandlungsfähigkeit. Die ZPO. sagt in § 50: Parteifähig — d. i. die Fähigkeit, Kläger oder Beklagter in einem Prozeß zu sein — ist, wer rechtsfähig ist. Wer aber rechtsfähig ist, entscheidet nicht das Prozeßrecht, sondern das bürgerliche und das öffentliche Recht. Hiernach ist parteifähig jeder lebende Mensch, und die juristischen Personen (z. B. der Staat, die Kommunen, Vereine, denen das bürgerliche Recht, sei es durch staatliche Verleihung, sei es durch Eintragung in das Vereinsregister — E. V. — Rechtsfähigkeit verliehen hat). Ein nichtrechtsfähiger Verein, z. B. ein Verein mit idealen Zwecken, der nicht eingetragen ist oder dem die Rechtsfähigkeit entzogen worden ist, kann verklagt werden, aber nicht selbst als Kläger auftreten. Im Gegensatz zu dieser Vorschrift steht die Arbeitsgerichtsbarkeit; sie dehnt die Parteifähigkeit aus, indem sie dieselbe nicht von der Rechtsfähigkeit abhängig macht, sondern den Berufsvereinen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auch wenn sie nicht rechtsfähig, d. h. nicht eingetragen sind, — denn durch die Eintragung erlangen sie erst die Rechtsfähigkeit — volle Parteifähigkeit verleiht. Die Berufsvereine können also auch als nichtrechtsfähige Vereine klagen und verklagt werden; allerdings gilt dies nur für das arbeitsgerichtliche Verfahren. Über die Prozeßfähigkeit, d. i. die Fähigkeit, prozessuale Handlungen mit rechtlicher Wirkung vorzunehmen, sagt die ZPO. in § 52: Eine Person ist insoweit prozeßfähig, als sie sich durch Verträge verpflichten kann. In dieser Bestimmung stimmt das Verfahren vor den Arbeitsgerichten mit dem vor den ordentlichen Gerichten überein. Die Fähigkeit, sich durch Verträge zu verpflichten, ist mit wenigen Ausnahmen gleich mit der Geschäftsfähigkeit des bürgerlichen Gesetzbuches, §§ 104 ff. Soweit daher eine Person geschäftsunfähig (z. B. ein Geisteskranker), oder in der Geschäftsfähigkeit be-

schränkt ist (Minderjährige usw.), fehlt ihr die Prozeßfähigkeit; diese Personen bedürfen zur wirksamen Vornahme einer Prozeßhandlung ihres gesetzlichen Vertreters. Wiederum abweichend von dem Verfahren vor den ordentlichen Gerichten ist die Verhandlungsfähigkeit vor den Arbeitsgerichten geregelt; d. i. die Fähigkeit zu unmittelbarem Verkehr mit den Gerichten und zwar durch die Partei selbst oder durch Prozeßbevollmächtigte. Während im ordentlichen Verfahren die Partei vor dem Amtsgericht selbst, aber auch durch einen Rechtsanwalt verhandeln kann, ist eine Vertretung der Partei vor dem Arbeitsgericht durch einen Anwalt ausgeschlossen; wenn eine Partei sich vor dem Arbeitsgericht vertreten lassen will, so kann sie dies nur tun durch die vertretungsberechtigten Mitglieder und Angestellten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Diese Mitglieder und Angestellten sind auch vor den Landesarbeitsgerichten zur Vertretung berechtigt neben den Rechtsanwälten, im Gegensatz zu der Vertretung vor den Landgerichten, wo nur Anwälte zu einer solchen berechtigt sind. Vor den Landesarbeitsgerichten kann die Partei nicht selbst verhandeln, hier muß sie sich vertreten lassen. Im Verfahren vor dem Reichsarbeitsgericht besteht reiner Anwaltszwang; hier sind die Verbandsvertreter also nicht verhandlungsfähig.

3. Das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden ist entweder Urteilsverfahren oder Beschlufsverfahren. Das Urteilsverfahren gilt für Dienst-, Verbands- und Gruppenstreitigkeiten. Es entspricht im allgemeinen dem Verfahren nach der ZPO. Abweichungen, die ausdrücklich im A.G.S. vorgesehen sind, ergeben sich einmal aus bestimmten allgemeinen Grundätzen, in denen sich das Verfahren vor den Arbeitsgerichten vom ordentlichen Verfahren unterscheidet, dann betreffen sie aber auch Einzelheiten im Gang des Verfahrens selbst. Das A.G.S. kennt einige Besonderheiten, die vorwiegend der gütlichen Erledigung des Streites und seiner beschleunigten Durchführung dienen sollen. Nach der Klageerhebung, die schriftlich beim Arbeitsgericht einzureichen oder mündlich zur Niederschrift bei der Geschäftsstelle anzubringen ist, findet zunächst ein Güteverfahren vor dem Vorsitzenden allein statt, mit dem eine gütliche Einigung der Parteien erreicht werden soll. Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann in gewissen einfachen Fällen der Vorsitzende allein entscheiden. Anderfalls hat er die streitige Verhandlung so vorzubereiten, daß sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann. Auch während des ganzen streitigen Verfahrens soll eine gütliche Erledigung des Prozesses angestrebt werden. Ist eine Partei säumig, d. h. erscheint sie nicht zur Verhandlung, so kann gegen sie auf Antrag des erschienenen Gegners ein Versäumnisurteil erlassen werden. Die Voraussetzungen für die Erlassung eines Versäumnisurteils regelt die ZPO. in den §§ 330 ff. Gegen das Versäumnisurteil kann die betroffene Partei Einspruch binnen einer Frist von drei Tagen nach seiner Zustellung einlegen, und zwar schriftlich beim Arbeitsgericht oder mündlich bei der Geschäftsstelle. Die Einspruchsfrist im amtsrichterlichen Prozeß beträgt dagegen eine Woche.

Als Rechtsmittel kennt das Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden die Berufung, die Revision und die Beschwerde. Die Berufung an das Landesarbeitsgericht ist zulässig, wenn der vom Arbeitsgericht festgesetzte Wert des Streitgegenstandes die Summe von 300 Mark übersteigt, ferner, wenn der Wert des Streitgegenstandes die Höhe von 300 Mark zwar nicht erreicht, das Arbeitsgericht

Das Beschlufsverfahren gilt für diejenigen Arbeitsfachen, die zu den öffentlichen Betriebsstreitigkeiten gehören. Es ist wesentlich einfacher gestaltet als das Urteilsverfahren. Eine mündliche Verhandlung ist hier nicht notwendig; die „Beteiligten“ (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsvertretungen, je nach Lage der Sache) müssen vor dem Gerichte schriftlich oder mündlich gehört werden. Das Verfahren endet nicht mit einem Urteil, sondern mit einem Beschlufs. Als Rechtsmittel gegen den Beschlufs ist nur die Rechtsbeschwerde zulässig, für die in der Regel das Landesarbeitsgericht zuständig ist, das dem zuerst erkennenden Gericht übergeordnet ist. Ausnahmsweise geht die Rechtsbeschwerde an das Reichsarbeitsgericht, wenn es sich um Fälle handelt, die in großen Unternehmungen oder Verwaltungen entstanden sind. Die Einlegung der Rechtsbeschwerde hat innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses zu erfolgen, und zwar schriftlich beim Beschwerdegericht oder mündlich zu Protokoll des Arbeitsgerichtes.

Neben diesen beiden Verfahrensarten gibt es noch das schiedsrichterliche Verfahren im Arbeitsrecht. Es soll nach Möglichkeit die Arbeitsgerichtsbarkeit ausschließen. Bisher erreichte man den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Aufnahme von Schiedsklauseln in Tarifverträge und Einzelarbeitsverträge, deren Rechtsfolgen nach den §§ 1025 ZPO. bestimmt wurden. Das A.G.S. regelt das schiedsrichterliche Verfahren in Arbeitsfällen selbständig und läßt sowohl den völligen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Schiedsvertrag als auch den beschränkten Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit durch den Schiedsgutachtenvertrag und den Gütevertrag zu. In beiden Fällen ist der Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit nur für das Urteilsverfahren, nicht dagegen für das Beschlufsverfahren zulässig.

Bücher und Schriften

bezieht
der christliche Gewerkschaftler
durch die
Buchhandlung des Gesamtverbandes
der christlichen
Gewerkschaften Deutschlands.

Tüchtige Polierer

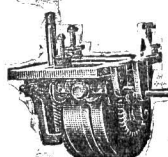
in Dauerstellung zum sofortigen Eintritt

gesucht

Möbelfabrik Bartels, Langenberg i. Westf.

Kreis Wiedenbrück

Sprechmaschinen-Laufwerke



z. Selbst- la. Doppelschneckenfederwerk einbauen (2 Stck. 30 cm Platten spielend) nebst allem Zubehör, wie Müttern; Gummiunterlagen, Bremse, Regulator, Kurbel mit Rosette, 25 cm-Plattenteller mit Tuchbezug, Nickelklappbügelarm, la. Aluminium-Mark 26.- um -Schalldose nur Versand p. Nachnahme. Tonführungen aus Holz und Metall. Katalog gratis und franko von

Robert Husberg - Neuenrade i. W. 9

Intarsien jeder Art
Neuer Katalog gegen 0,50 M.
in Briefmarken.

E. Biller, Heidelberg
Theaterstraße 711

Bau- und Möbeltischler
(24 Jahre alt)

sucht Stelle

am liebsten in der Stadt.
Zuschr. unt. „Melle“ an die Geschäftsst. d. Bl.