

Schriftenreihe des Reichsarbeitgeberverbandes  
Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände E. V.

**Heft Nr. 15**



# **Die deutschen Theater** **und ihre Arbeiter**

Ein Beitrag zum Arbeits- und Theaterrecht

von

**Ernst Staenicke**

Volkswirt R. D. V.

Syndikus des Reichsarbeitgeberverbandes  
Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände e. V.

A 98 - 05540

**Berlin**  
**1930**

54

Schriftenreihe des Reichsarbeitgeberverbandes  
Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände E. V.

**Heft Nr. 15**



# Die deutschen Theater und ihre Arbeiter

Ein Beitrag zum Arbeits- und Theaterrecht

von

**Ernst Staenicke**

Volkswirt R. D. V.

Syndikus des Reichsarbeitgeberverbandes  
Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände e. V.

1750

**Berlin**  
**1930**

**A 98 - 05540**



# INHALT

	Seite
<b>I. Begriff des Theaterarbeiters . . . . .</b>	<b>7</b>
<b>II. Besondere arbeitsrechtliche Gesetznormen für die Theater und ihre Arbeiter . . . . .</b>	<b>7</b>
und zwar auf dem Gebiet	
a) des Arbeitsvertrags- bzw. Arbeitsschutzrechts . . . . .	7
b) des Arbeitsverfassungsrechts . . . . .	8
c) des Arbeitsbeschaffungsrechts . . . . .	9
d) des Sozialversicherungsrechts . . . . .	10
<b>III. Arten der arbeitsrechtlichen Vertragsnormen und ihre Bedeutung für das Arbeitsvertragsrecht der Theaterarbeiter . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>IV. Tarifverträge für Arbeiter von Privattheatern</b>	<b>12</b>
a) Vertragskontrahenten . . . . .	13
b) Normativbestimmungen . . . . .	13
1. Ueberstunden- (Mehrarbeits-) zuschlagsfreie Arbeitszeit . . . . .	13
2. Freie Tage . . . . .	14
3. Löhne . . . . .	14
4. Lohnzuschläge . . . . .	15
a) Ueberstunden- (Mehrarbeits-) und ähnliche Zuschläge . . . . .	15
b) Sonstige Lohnzuschläge . . . . .	16
5. Urlaub . . . . .	16
6. Arbeitsversäumnis (§ 616 BGB) . . . . .	17
7. Arbeitsausfall (§§ 323, 615 BGB) . . . . .	18
8. Nebenarbeit . . . . .	19
9. Kündigung . . . . .	19
10. Hinterbliebenenbezüge . . . . .	19
11. Verschiedenes . . . . .	19
c) Obligatorische Bestimmungen . . . . .	20

	Seite
<b>V. Tarifverträge für Arbeiter öffentlicher Theaterunternehmungen . . . . .</b>	<b>20</b>
a) Vertragskontrahenten . . . . .	20
b) Normativbestimmungen . . . . .	22
1. Ueberstunden- (Mehrarbeits-) zuschlagsfreie Arbeitszeit . . . . .	23
2. Freie Tage . . . . .	26
3. Löhne . . . . .	27
4. Lohnzuschläge . . . . .	28
a) Ueberstunden- (Mehrarbeits-) und ähnliche Zuschläge . . . . .	28
aa) Ueberstunden- (Mehrarbeits-) Zuschläge	28
ab) Zuschläge für Arbeitsleistungen an diensfreien Tagen . . . . .	32
ac) Zuschläge für Wochenfeiertagsarbeit .	32
ad) Zuschläge für in die regelmässige Arbeitszeit fallende Arbeitsstunden zur Nachtzeit und an Sonntagen . . . . .	34
b) Sonstige Lohnzuschläge . . . . .	35
5. Urlaub . . . . .	37
6. Arbeitsversäumnis (§ 616 BGB) . . . . .	39
7. Arbeitsausfall (§§ 323, 615 BGB) . . . . .	41
8. Nebenarbeit . . . . .	42
9. Kündigung . . . . .	42
10. Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenbezüge	43
11. Verschiedenes . . . . .	43
c) Obligatorische Bestimmungen . . . . .	44
<b>VI. Schlussbetrachtung . . . . .</b>	<b>44</b>

# VORWORT.

Das Büchlein, das ich hiermit der Öffentlichkeit übergebe, will keine erschöpfende Darstellung des Arbeitsrechts der Berufsgruppe der Theaterarbeiter sein. Es sieht bewußt davon ab, die allgemein geltenden arbeitsrechtlichen Gesetznormen, die jedem Abriß des Arbeitsrechts entnommen werden können, zu berücksichtigen, und beschränkt sich darauf, die besonderen für die Theater und ihre Arbeiter geltenden Normen der deutschen Arbeitsgesetzgebung zusammenzufassen und vornehmlich an Hand von Beispielen einen Überblick über das Arbeitsvertragsrecht der Arbeiter deutscher Privat-, Stadt- und Landestheater zu geben. Die Schrift stellt nicht nur eine arbeitsrechtliche, sondern zugleich auch eine theaterrechtliche Studie dar. Denn Aufgabe des ein Sonderrecht bildenden Theaterrechts ist es ja gerade, die aus dem Theaterverkehr erwachsenden besonderen Rechtsverhältnisse und damit auch die besonderen Rechtsbeziehungen der Theater als Arbeitgeber und ihrer Arbeiter zu ordnen.

Da dem Verfasser eine derartige Darstellung bislang nicht bekannt geworden ist, darf er hoffen, daß das Büchlein eine Lücke ausfüllt und allen willkommen ist, die sich arbeitsrechtlich oder theaterrechtlich für den behandelten Stoff interessieren.

Berlin, um die Jahreswende 1929/1930.

**Der Verfasser.**



## I.

# Begriff des Theaterarbeiters.

Das deutsche Recht kennt keinen einheitlichen Begriff des Arbeiters, Angestellten und Beamten. Wenn im folgenden die deutschen Theater und ihre Arbeiter behandelt werden, so werden unter Theaterarbeitern diejenigen von einem Theater auf Grund eines dem Privatrecht angehörenden Vertrages beschäftigten Personen verstanden, die das einzelne Theater nach dem Vertrag als Arbeiter (Lohnempfänger) ansieht. Es können also Personen mit erfaßt werden, die u. U. nach bestimmten gesetzlichen Vorschriften nicht als Arbeiter, sondern als Angestellte gelten. Man rechnet zu den Theaterarbeitern je nach den Verhältnissen des einzelnen Theaters insbesondere Bühnenarbeiter, Requisiteure, Beleuchter, Schneider, Friseure, Werkstattpersonal, Hauspersonal, Garderobepersonal, Logenschließer und Reinemachefrauen, wobei zu bemerken ist, daß es auch eine völlig einheitliche Nomenklatur nicht gibt.

## II.

# Besondere arbeitsrechtliche Gesetznormen.

Wenn für die Theater und ihre Arbeiter im Bereich des Arbeitsrechts auch grundsätzlich die allgemein geltenden öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Gesetznormen maßgebend sind, so finden sich doch auf dem Gebiet des Arbeitsvertrags- bzw. Arbeitsschutzrechtes, des Arbeitsverfassungsrechtes, des Arbeitsbeschaffungsrechtes und des Sozialversicherungsrechtes eine Reihe von gesetzlichen Sonderbestimmungen.

Auf dem Gebiet des Arbeitsvertrags- bzw. Arbeitsschutzrechtes ist zunächst die Vorschrift des § 105 i der Gewerbeordnung (GO) zu erwähnen, welche die Bestimmungen des § 105 a Absatz 1 GO betreffend

Nichtverpflichtung der Arbeiter zur Arbeitsleistung an Sonn- und Festtagen für theatralische Vorstellungen beseitigt und folgerichtig auch die §§ 105 b ff GO für nicht anwendbar erklärt. An die Stelle des nicht anwendbaren § 105 a Absatz 1 GO tritt die Vorschrift des § 105 i Absatz 2 GO, wonach die Gewerbetreibenden die Arbeiter nur zu solchen Arbeiten an Sonn- und Festtagen verpflichten können, die nach der Natur des Gewerbebetriebes einen Aufschub oder eine Unterbrechung nicht gestatten. Im übrigen greifen, solange keine reichsgesetzliche Regelung erfolgt, die landesrechtlichen Beschränkungen der Sonn- und Festtagsarbeit Platz. Eine weitere Sonderregelung trifft § 154 Absatz 1 Ziffer 3 GO, indem er theatralische Vorstellungen usw. von den Vorschriften der §§ 133 g ff GO ausnimmt, die u. a. die Arbeitsordnungen für Arbeiter und die Beschäftigung jugendlicher und weiblicher Arbeiter regeln und beispielsweise schon wegen der Vorschriften über Anfang und Ende der Arbeitszeit in Theatern schlechterdings nicht durchführbar wären. Schließlich ist noch auf die Sonderregelung in den §§ 6, 9 und 15 des Gesetzes betreffend Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. März 1903/31. Juli 1925 (KSchG) hinzuweisen. Nach § 6 KSchG dürfen vorbehaltlich weitergehender landesrechtlicher Beschränkungen Kinder nur bei solchen öffentlichen theatralischen Vorstellungen, bei denen ein höheres Interesse der Kunst oder Wissenschaft obwaltet, und zwar nur mit Zustimmung der unteren Verwaltungsbehörde nach Anhörung der Schulaufsichtsbehörde beschäftigt werden. Dies gilt nach § 9 Absatz 2 KSchG auch für öffentliche theatralische Vorstellungen an Sonn- und Festtagen, nach § 15 KSchG auch für die Beschäftigung eigener Kinder.

Die in diesem Zusammenhange weiter zu erwähnenden arbeitsverfassungsrrechtlichen Sondervorschriften haben Betriebe im Auge, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen (sogenannte Tendenzbetriebe). Sie können u. U. auch für Theater Bedeutung erlangen. § 67 des Betriebsrätegesetzes (BRG) bestimmt, daß § 66 Ziffer 1 und 2 BRG auf Tendenzbetriebe insoweit nicht anwendbar ist, als die Eigenart

der Bestrebungen dieser Betriebe es erfordert. Es handelt sich im § 66 Ziffer 1 und 2 BRG um die dem Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken obliegende Aufgabe, zwecks Erzielung möglicher Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen und an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten. Ferner sieht § 73 BRG vor, daß die §§ 70 und 72 BRG, die die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat und die Vorlage und Erläuterung einer Betriebsbilanz und einer Betriebsgewinn- und Verlustrechnung an den Betriebsausschuß bzw. Betriebsrat behandeln, auf Tendenzbetriebe keine Anwendung finden, soweit die Betriebseigenart dies bedingt. Jedoch ist der Betriebsausschuß bzw. der Betriebsrat berechtigt, Wünsche hinsichtlich der Arbeitnehmerbelange dem Aufsichtsrat zu unterbreiten und auch durch Beauftragte im Aufsichtsrat zu vertreten. In der Aufsichtsratssitzung, die über die Anträge beschließt, haben die Beauftragten des Betriebsrats beschließende Stimme. § 81 Absatz 2 BRG läßt den Absatz 1 des § 81 BRG, der sich nach der positiven und negativen Richtung zwingend mit dem Inhalt von Einstellungsrichtlinien gemäß § 78 Ziffer 8 BRG befaßt, wiederum nicht für Tendenzbetriebe gelten, soweit die Eigenart ihrer Bestrebungen es bedingt. Im gleichen Umfange schließt § 85 Absatz 1 BRG das Kündigungseinspruchsrecht der Arbeitnehmer nach § 84 Ziffer 1 BRG aus.

Da Theater unter die eben erwähnte, in § 67 BRG enthaltene Begriffsbestimmung der sogenannten Tendenzbetriebe fallen, können sie die arbeitsbeschaffungsrechtliche Sonderbestimmung des § 59 Absatz 2 Nr. 1 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) in Anspruch nehmen. Wenn bei der Anmeldung offener Arbeitsplätze von den Bewerbern eine bestimmte Einstellung verlangt wird, so kann die Arbeitsvermittlung die Weitergabe dieser Annahmebedingung an die Arbeitssuchenden nicht als gesetzwidrig ablehnen, da in § 59 Absatz 2 Nr. 1 AVAVG die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer Vereinigung ausdrücklich und unbeschränkt zugelassen ist, soweit es sich um Tendenzbetriebe im Sinne des § 67 BRG handelt.

Auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechtes hat eine Novelle zur Reichsversicherungsordnung (RVO) vom 20. 12. 1928 für die Theaterbetriebe, die bisher als solche nicht unfallversicherungspflichtig waren und für die zu einem erheblichen Teil sogar überhaupt keine Unfallversicherungspflicht bestand, eine grundlegende Neuerung gebracht. Nach § 537 Absatz 1 Nr. 4d RVO unterliegt nunmehr der Gewerbeunfallversicherung ohne Rücksicht auf den Kunstwert der Leistungen auch der Betrieb der Schauspielunternehmungen, Schaustellungen, Vorführungen, Musikaufführungen und von Gesangs- und deklamatorischen Vorträgen. Gemäß § 539 RVO werden von der Unfallversicherungspflicht ferner Betriebe erfaßt, die wesentliche Bestandteile oder Nebenbetriebe von versicherungspflichtigen Betrieben sind. Schließlich ist durch § 539b RVO auch der kaufmännische und verwaltende Teil eines Unternehmens von der Versicherungspflicht erfaßt, soweit er den Zwecken des versicherten Betriebes dient und zu ihm in einem dem Zweck entsprechenden örtlichen Verhältnis steht. Damit genießen die Theaterarbeiter jetzt in weitestem Umfange den Schutz der Gewerbeunfallversicherung. Als sozialversicherungsrechtliche Sondervorschrift ist außerdem noch die Bestimmung unter A XX 2 des Berufsgruppenkataloges zu erwähnen, den der Reichsarbeitsminister am 8. März 1924 auf Grund des § 1 Absatz 5 des Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG) erlassen hat. Hier wird für das Bühnenwesen bestimmt, daß zu den versicherungspflichtigen Angestellten im Sinne des § 1 Absatz 1 Nr. 2 AVG gehören „Theater-, Maschinenmeister, Requisiteure, Inspezienten, Oberbeleuchter, Oberschneiderinnen, Obergarderobieren oder unter einer ähnlichen Bezeichnung Tätige, sofern sie a) nicht lediglich vorübergehend mit der Leitung oder Beaufsichtigung eines Betriebes oder eines Betriebsteils oder mit der Entscheidung über die Arbeitsabnahme beschäftigt und nicht überwiegend in der Arbeit an der Maschine oder sonst körperlich tätig sind, oder b) sonst in einer für die Zwecke des Betriebes wesentlichen, nicht überwiegend körperlichen Arbeit unter eigener Verantwortung tätig sind.“

Im Rahmen der allgemein gültigen gesetzlichen Normen und der vorstehend aufgeführten für die Theater und

ihre Arbeiter geltenden besonderen gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsrechts ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den Theatern als Arbeitgebern und ihren Arbeitern Gegenstand freier Vereinbarung.

### III.

## Arten der arbeitsrechtlichen Vertragsnormen.

Die mit den Gesetzen die Quelle des Arbeitsrechts der Theaterarbeiter bildenden Vertragsnormen zerfallen in tarifvertragliche, betriebsvertragliche und einzelvertragliche Normen. Gegenüber dem Tarifvertrag steht jedoch der Betriebsvertrag und der Einzelvertrag sowohl rechtlich wie auch tatsächlich an Bedeutung weit zurück. Seit dem Abschluß der Vereinbarung zwischen den großen Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. 11. 1918, welche unter Ziffer 6 bestimmte, daß die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen sind, und seit der gesetzlichen Anerkennung der Tarifverträge durch die mit Gesetzeskraft versehene Verordnung des Rates der Volksbeauftragten vom 23. 12. 1918 ist auch der Arbeitsvertrag der Theaterarbeiter in die Sphäre des Tarifvertrages eingewachsen. Den allgemeinen Rechtsboden stellt der Tarifvertrag her, dem in arbeitsrechtlichen Gesetzen verschiedentlich eine Vorzugsstellung eingeräumt ist. Gebunden werden durch einen Tarifvertrag die Vertragsparteien und ihre Mitglieder sowie solche Arbeitgeber und Arbeiter, die sich bei Abschluß eines Einzelvertrages auf den Tarifvertrag berufen (§ 1 der Tarifvertragsverordnung = TVV). Eine darüber hinausgehende allgemeine Verbindlichkeit des Tarifvertrages, die jedoch nur die normativen Bestimmungen umfaßt, hat seine überwiegende Bedeutung für den Berufskreis und eine entsprechende Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums auf Grund des § 2 TVV zur Voraussetzung. Nur soweit eine tarifvertragliche Re-

gelung nicht besteht oder der geltende Tarifvertrag Raum läßt, kann nach den Bestimmungen des BRG ein wirksamer Betriebsvertrag geschlossen werden. Da tatsächlich der Tarifvertrag für die Theaterarbeiter Hauptquelle der Vertragsnormen ist, kommen Betriebsverträge im allgemeinen nur in Gestalt von Arbeitsordnungen in Betracht. Solche Arbeitsordnungen sind, weil § 134 a GO, wie bereits erwähnt, auf theatralische Vorstellungen keine Anwendung findet, fakultativer Art und enthalten im wesentlichen Ordnungsvorschriften. Die rechtliche Stellung des Einzelvertrages gegenüber dem Tarifvertrag ist im § 1 TVV dahin abgegrenzt, daß einzelvertragliche Vereinbarungen, die von der tarifvertraglichen Regelung abweichen, unwirksam sind, es sei denn, daß sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind oder eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeiters enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind (sogenannte Unabdingbarkeit des Tarifvertrages). Anders geartet ist das Verhältnis des Einzelvertrages zum Betriebsvertrag, welcher an sich abdingbar ist. Die Einzelverträge haben für das Arbeitsrecht der Theaterarbeiter noch geringere Bedeutung als die Betriebsverträge.

#### IV.

## Tarifverträge für Arbeiter von Privattheatern.

Wie im allgemeinen, so sind auch bei den Tarifverträgen für Theaterarbeiter, je nachdem der Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen bei öffentlichen oder privaten Unternehmungen regelt, Strukturunterschiede festzustellen, auf die später noch eingegangen werden wird.

Als Beispiele für Tarifverträge, die die Arbeitsbedingungen der Arbeiter in Privattheatern regeln, werden im folgenden durch Anfrage bei einigen Organisationen erreichbar gewesene Tarifverträge verwendet, deren Geltungsbereich einzelne oder mehrere Privattheater in den Städten Berlin, Dresden, Flensburg, Frankfurt a. M., Ham-

burg und Leipzig erfaßt. Kontrahenten des Tarifvertrages sind auf Arbeitgeberseite entweder Bezirksverbände des Deutschen Bühnenvereins (Berlin, Hamburg) oder einzelne Privattheater (Albert-Theater in Dresden, Stadttheater in Flensburg und zwar vertreten durch einen örtlichen privaten Arbeitgeberverband, Neues Theater in Frankfurt a. M., Operettenhaus am Dittrichring in Leipzig). Auf Arbeitnehmerseite tritt als Vertragspartei durchweg der Deutsche Verkehrsbund\*), in einem Falle (Leipzig) außerdem noch der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter\*) auf. Hiernach ist offenbar der Deutsche Verkehrsbund die führende Arbeiterorganisation für Privattheater. Daß der Deutsche Verkehrsbund jedoch nicht ausschließlich die in den erfaßten Privattheatern beschäftigten Arbeiter organisiert, ergibt sich beispielsweise für Berlin daraus, daß der früher geltende Tarifvertrag als Kontrahenten auf Arbeitnehmerseite noch den Deutschen Metallarbeiter-Verband, den Deutschen Holzarbeiter-Verband, den Verband der Zimmerer, den Verband der Tapezierer, den Verband der Maler und den Deutschen Bekleidungsarbeiter-Verband aufführte, und ferner daraus, daß auch der derzeit gültige, nur mit dem Deutschen Verkehrsbund abgeschlossene Tarifvertrag den Anschluß anderer Arbeiterorganisationen vorbehält. Soweit dies geschieht, sind auch die sich anschließenden Organisationen und ihre Mitglieder tarifgebunden. Die Ausdehnung der Geltung über den Kreis der Vertragschließenden und ihrer Mitglieder hinaus ist im übrigen auf den oben angegebenen Wegen (Abschluß der Einzelverträge unter Berufung auf den Tarifvertrag, Herbeiführung der allgemeinen Verbindlichkeit des Tarifvertrages) möglich.

Die in der sogenannten Satzung der oben bezeichneten Tarifverträge für Privattheater geregelten Normen behandeln:

1. Überstunden- (Mehrarbeits-) zuschlagsfreie Arbeitszeit.
- Im Rahmen der öffentlich-rechtlichen Vorschriften der

---

\*) Der Deutsche Verkehrsbund, der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter und der Verband der Gärtner und Gärtnereiarbeiter haben am 9. Oktober 1929 beschlossen, sich in einem Verbandsverband zu vereinigen, der ab 1. Januar 1930 den Namen „Gesamtverband der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs“ führt.

§§ 1 und 2 der Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. 4. 1927 (AZV) ist ein Monatsarbeitssoll von 208 Stunden in Berlin und Leipzig mit der Maßgabe tarifvertraglich vereinbart, daß in Berlin täglich bis zu 9 Stunden, in Leipzig täglich bis zu 10 Stunden zuschlagsfrei zu leisten sind. Ein Wochenarbeitssoll von 48 Stunden ist in Dresden und Flensburg festgesetzt. In Frankfurt a. M. beträgt die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden, jedoch sind in besonderen Fällen bis zu 9 Stunden täglich zuschlagsfrei zu leisten. Hamburg hat eine 8stündige tägliche Arbeitszeit.

Hierzu treten die mit den aus Ziffer 4 a ersichtlichen Überstunden-(Mehrarbeits-)zuschlägen (§ 6 a AZV) zu vergütenden Arbeitsstunden.

## 2. Freie Tage.

Die Ruhetage werden in Dresden, Frankfurt a. M., Hamburg und Leipzig nach dem Tarifvertrag so eingeteilt, daß die Arbeiter in jeder Woche einen freien Tag erhalten. Hinsichtlich der freien Sonntage findet sich nur im Tarifvertrag Hamburg eine Bestimmung; es soll hiernach jeder Arbeiter zeitweilig einen Sonntag als freien Tag erhalten.

## 3. Löhne.

Hinsichtlich der Bemessung des Lohnes nach Zeitabschnitten bestimmt die tarifvertragliche Regelung, daß Monatslöhne in Berlin, Dresden und Leipzig, Wochenlöhne in Flensburg und Stundenlöhne in Hamburg gezahlt werden. Für die Entlohnung von Invaliden und Kriegsbeschädigten bestehen in Leipzig besondere Vorschriften; in Flensburg werden für nicht voll arbeitsfähige Personen besondere Löhne durch freie Vereinbarung festgesetzt. Reinemachefrauen stehen in Berlin und Flensburg abweichend von der grundsätzlichen Regelung im Stundenlohn; in Frankfurt a. M. findet auf die Reinemachefrauen ein betriebsfremder Lohntarif Anwendung. Einzelne Theaterarbeitergruppen stehen nicht im Zeitlohn, sondern erhalten ein Pauschale je Vorstellung, so Ankleider, Ankleiderinnen, Garderobefrauen und Logenschließer in Berlin, Ankleiderinnen und Garderobefrauen in Flensburg sowie Ankleider, An-

kleiderinnen, Garderobefrauen und Bühnenhilfsarbeiter in Hamburg.

#### 4. Lohnzuschläge.

a) Überstunden-(Mehrarbeits-) und ähnliche Zuschläge. Von der in § 6 a AZV vorgesehenen Ermächtigung zur Vereinbarung einer besonderen Zuschlagsregelung ist überall Gebrauch gemacht worden. Ein einheitlicher Zuschlag für Überstunden und zwar in Höhe von  $33\frac{1}{3}$  v. H. ist in Leipzig vereinbart; Extravorstellungen außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit werden besonders vergütet. In Berlin ist der Überstundenzuschlag unterschiedlich, je nachdem das Tages- oder Monatslohn überschritten wird; er beträgt  $33\frac{1}{3}$  bzw. 50 v. H. Eine Differenzierung des Zuschlages nach der Zahl der Überstunden und nach Tages-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsüberstunden findet in Hamburg statt; für die erste Überstunde wird ein Zuschlag von 10 v. H., für die zweite und folgenden Überstunden ein solcher von 25 v. H. für Tag- und von 50 v. H. für Nacht-, Sonn- und Feiertagsstunden gewährt. Soweit die Spieldauer einer Vorstellung 3 Stunden überschreitet, wird in Hamburg für die längere Spieldauer ein Pauschale gewährt. Auch in Flensburg ist der Überstundenzuschlag nach der Zahl der Überstunden differenziert; der Zuschlag beträgt für die 49. bis 54. Wochenarbeitsstunde 10 v. H., für die 55. bis 60. Wochenarbeitsstunde 20 v. H. und für alle weiteren Wochenarbeitsstunden 25 v. H. Extravorstellungen werden in Flensburg durch ein Pauschale abgegolten. In Frankfurt a. M. wird gegenüber einem allgemeinen Überstundenzuschlag von 25 v. H. die Überstunde zur Nachtzeit und die Arbeitsleistung am freien Tag höher und zwar mit einem Zuschlag von 50 v. H. bewertet. Feste Beträge, die nach Werk- und Sonntags- bzw. Nachtarbeit unterschiedlich sind, werden in Dresden für Überstunden- und Nachtarbeit gewährt. Die auf der Bühne beschäftigten Arbeiter erhalten in Dresden für Nachmittagsvorstellungen, soweit die Arbeiter auch bei der Abendvorstellung auf der Bühne tätig sind, zur Abgeltung der Überstunden bis zur Höhe von 4 Stunden ein

Pauschale. Sofern in der Abendvorstellung ein durchspielendes Stück gegeben und das Pauschale für Nachmittagsvorstellungen gezahlt wird, sind vormittags nur 4 Stunden zu leisten, aber alle anfallenden Überstunden durch das Pauschale abgegolten.

b) Sonstige Lohnzuschläge.

Sozialzulagen bzw. Kinderzulagen finden sich in den Tarifverträgen Hamburg und Leipzig. Eine Entschädigung für die Vorhaltung von Werkzeug wird in Berlin und Hamburg, eine Vergütung für den Programmverkauf in Flensburg und Hamburg gewährt. Der Tarifvertrag Hamburg kennt daneben noch eine Reihe anderer Lohnzuschläge. So vergüten die Privattheater Groß-Hamburgs bei geteilter Arbeitszeit die Hälfte des Fahrgeldes. Weiter wird für Schmutzarbeiten ein Zuschlag gezahlt, der sich während einer Generalreinigung erhöht. Auch Funktionszulagen für technische Leistungen im Kostüm während der Aufführung und für schwere Funktionen ohne Kostüm sind vorgesehen. Schließlich zahlen die Privattheater Groß-Hamburgs mit geteilter Arbeitszeit, wenn 8 Stunden durchgearbeitet wird und die für diesen Fall vorgesehene einstündige Pause nicht gewährt werden kann, eine besondere Vergütung.

5. Urlaub.

Eine Befreiung von der Arbeitspflicht für eine bestimmte Zeit zum Zweck der Erholung findet nach den Tarifverträgen mit Ausnahme von Flensburg, wo der Tarifvertrag keine Urlaubsregelung enthält, und mit Ausnahme von Frankfurt a. M., wo eine einjährige Karenzzeit verlangt wird, überall nach einer Karenzzeit von  $\frac{1}{2}$  Jahr statt. Der Mindesturlaub beträgt 4 Tage in Dresden, Frankfurt a. M. sowie Hamburg und 7 Tage in Berlin und Leipzig. Der Höchsturlaub beträgt 12 Tage in Frankfurt a. M. (nach 3 Dienstjahren), 14 Tage in Dresden (nach 4 Dienstjahren), 16 Tage in Hamburg (nach 4 Dienstjahren), 18 Tage in Berlin (nach 10 Dienstjahren) und 28 Tage in Leipzig (nach 3 Dienstjahren). Der Urlaub fällt in die Zeit vom 1. April bzw. 1. Mai bis 30. September (Berlin, Hamburg). Für einzelne nicht voll beschäftigte Arbeitergruppen (z. B. Reine-

machefrauen, Bühnenhilfsarbeiter) finden sich Sonderregelungen. In den Tarifverträgen Berlin und Hamburg sind noch Sonderbestimmungen für den Fall des Direktionswechsels bzw. des Theaterschlusses in den Sommermonaten enthalten. In Berlin erhalten Theaterarbeiter, welche 4 Jahre in ein und demselben Theater tätig sind, auch beim Direktionswechsel in den Sommermonaten den vollen Urlaub. In Hamburg hat der Direktor der Winterspielzeit den Urlaub zu gewähren bzw. zu vergüten, wenn das Theater in den Sommermonaten geschlossen wird oder in andere Hände übergeht.

6. Arbeitsversäumnis (§ 616 BGB).

Eine allgemeine Disposition über den nachgiebiges Recht enthaltenden § 616 BGB ist, abgesehen vom Fall der Erkrankung, nur in den Tarifverträgen Flensburg und Leipzig getroffen. In Flensburg ist die Anwendung des § 616 BGB durch die tarifvertragliche Bestimmung, daß nur die wirklich geleistete Arbeitszeit bezahlt wird, ausgeschlossen. In Leipzig besteht eine Ersatzregelung. Wenn der Arbeiter aus einem in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeit verhindert ist, wird ihm der Lohn unter Anrechnung etwaiger anderweitiger Entschädigungen für entgangenen Arbeitsverdienst in einer Reihe von Fällen höchstens bis zur Dauer eines Arbeitstages, beim Tode der Ehefrau oder schweren Erkrankungen der Ehefrau oder Kinder höchstens bis zur Dauer von 4 Arbeitstagen weitergezahlt. Wenn dem Arbeiter gekündigt worden ist, ohne daß ein wichtiger Grund vorlag, wird ihm der Lohn für den nach einer Kündigung zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle auf Verlangen freizugebenden halben Tag (§ 629 BGB) ebenfalls weiter gezahlt.

In allen Tarifverträgen ist eine Regelung für den Fall der Erkrankung vereinbart. Die in Berlin getroffene Regelung gilt auch beim Direktionswechsel in den Sommermonaten für Arbeiter, die 4 Jahre in ein und demselben Theater tätig sind. In Hamburg wird ohne Karenzfrist, in Berlin und Dresden nach einer Karenzfrist von 3 Monaten, in Frankfurt a. M. nach einer Karenzzeit von 3 Jahren im Krankheitsfalle der Unterschied

zwischen dem Lohn und dem Krankengeld (Berlin, Dresden, Hamburg) bzw. den Barleistungen der Sozialversicherung (Frankfurt a. M.) für eine bestimmte Zeitdauer gezahlt. Die Zeitspanne beträgt in Dresden 4 Tage, in Berlin 2 Wochen, in Hamburg 18 Tage, in Frankfurt a. M. 6 Wochen. In Berlin wird daneben noch für weitere 2 Wochen 50 v. H. des Lohnes unter Abzug des Krankengeldes gezahlt. Abgesehen von Frankfurt a. M. wächst der Zeitraum, während dessen im Krankheitsfalle der Unterschiedsbetrag bezogen werden kann, mit der Dauer der Beschäftigungszeit. Er umfaßt höchstens 3 Wochen in Berlin (nach 1 Jahr), 36 Tage in Hamburg (nach 6 Monaten), 8 Wochen in Dresden (nach 5 Jahren). In Berlin wird daneben wieder noch für weitere 3 Wochen 50 v. H. des Lohnes unter Abzug des Krankengeldes gewährt. Eine besondere Regelung sehen die Tarifverträge Flensburg und Leipzig vor. In Leipzig wird grundsätzlich nur 90 v. H. (an Verheiratete) bzw. 80 v. H. (an Ledige) des Unterschiedes zwischen dem Lohn und den Barleistungen der Sozialversicherung (ausschließlich des Sonntagskrankengeldes) im Krankheitsfalle gezahlt, jedoch für die Dauer von 6 Wochen nach einem Jahr, steigend bis zur Dauer von 26 Wochen nach 4 Jahren. Im Falle der Krankenhausbehandlung erhalten Verheiratete  $66\frac{2}{3}$  des Unterschiedsbetrages, Ledige die Hälfte des ihnen sonst zustehenden Betrages, jedoch höchstens 25 v. H. des Lohnes. In Flensburg wird bei einer länger als 8 Tage dauernden Krankheit einmal im Jahre für die ersten 3 Tage der volle Lohn gezahlt.

Für Betriebsunfälle sind mehrfach Sonderregelungen vorgesehen. So wird in Berlin bei Betriebsunfällen das Krankengeld nicht in Abzug gebracht. In Hamburg wird bei Unfällen und Berufskrankheiten der Unterschiedsbetrag bis zur Entscheidung der Berufsgenossenschaft gewährt. Leipzig zahlt bei Betriebsunfällen den vollen Lohn neben dem Krankengeld.

7. Arbeitsausfall (§§ 323, 615 BGB).

Die Frage der Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfällen aus Gründen, die außerhalb der Person des Arbeiters liegen, ist tarifvertraglich nur in Flensburg und Hamburg geregelt. In Flensburg wird lediglich die wirklich ge-

leistete Arbeitszeit bezahlt. In Hamburg erhalten nach dem Tarifvertrag die Arbeiter bei Bränden, höherer Gewalt und behördlicher Schließung auf die Dauer von 14 Tagen einen Betrag, der mit der Arbeitslosenunterstützung zusammen den vollen Betrag des Lohnes ausmacht.

#### 8. Nebenarbeit.

Ein Verbot von entgeltlichen Nebenarbeiten bei einem anderen Arbeitgeber oder auf Privatrechnung ist lediglich im Tarifvertrag Leipzig enthalten. Hier müssen Arbeiter, die gegen das Verbot verstoßen, nach erfolgloser Verwarnung entlassen werden.

#### 9. Kündigung.

In Übereinstimmung mit der Regel des § 122 GO ist eine 14 tägige Kündigungsfrist in Berlin, Dresden, Flensburg, Frankfurt a. M. und Hamburg tarifvertraglich vereinbart. In Leipzig ist eine nach § 122 GO zulässige Disposition insofern getroffen, als das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ersten 6 Wochen fristlos gelöst werden kann; von da ab besteht auch hier eine 14 tägige Kündigungsfrist. Der Tarifvertrag Hamburg bestimmt noch, daß während der Dauer schwerer Krankheit Kündigungen nicht vorgenommen und im übrigen Kündigungen und Entlassungen nur nach erfolgter Verständigung mit dem Betriebsausschuß bzw. den Vertrauensleuten ausgesprochen werden dürfen.

#### 10. Hinterbliebenenbezüge.

Ein sogenanntes Sterbegeld kennt der Tarifvertrag Hamburg. Es wird in Höhe des Lohnes für 14 Tage, aber nicht allgemein, sondern lediglich den Hinterbliebenen von Arbeitern gewährt, deren Tod auf einen Betriebsunfall zurückzuführen ist.

#### 11. Verschiedenes.

Der Tarifvertrag Hamburg regelt noch besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers und zwar die Einrichtung von Unterkunftsräumen, verschließbaren Schränken und Waschelegenheiten für die Arbeiter sowie die Versicherung der Garderobe und des Werkzeuges der Arbeiter gegen Brand und Einbruchsdiebstahl.

Einige der vorstehend behandelten Tarifverträge für Privattheater enthalten außer der sogenannten Tarifsatzung,

welche die Arbeitsbedingungen für den Einzelvertrag aufstellt, noch einen sogenannten obligatorischen Teil, der von einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 2 TVV nicht erfaßt werden kann. Ohne daß es einer ausdrücklichen Festlegung im obligatorischen Teil bedarf, entspringt aus der Natur des Tarifvertrages die obligatorische Verpflichtung der Tarifvertragskontrahenten, auf die ordnungsmäßige Durchführung des Tarifvertrages hinzuwirken und den Tariffrieden nicht zu stören. Ein Hinweis auf diese selbstverständliche obligatorische Verpflichtung oder eine weitergehende obligatorische Verpflichtung nach dieser Richtung ist in den Tarifverträgen nicht enthalten. Die obligatorischen Bestimmungen, die sich in einzelnen Tarifverträgen finden, betreffen die Inanspruchnahme bestimmter Arbeitsnachweise (Berlin, Hamburg, Leipzig), die Einrichtung tarifvertraglicher Schlichtungsstellen im Sinne des § 3 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 (Berlin, Flensburg, Hamburg), das Verbot des Abschlusses von Parallelverträgen (Berlin) und das Verbot einer Verringerung der Zahl der festen Bühnenarbeiter zu Gunsten der Bühnenhilfsarbeiter (Hamburg).

## V.

# Tarifverträge für Arbeiter öffentlicher Theaterunternehmungen.

Bei den Tarifverträgen, die die Arbeitsbedingungen der Arbeiter öffentlicher Theaterunternehmungen regeln, lassen sich 2 Hauptgruppen unterscheiden. Die erste und hinsichtlich der Zahl der darunter fallenden öffentlichen Theaterunternehmungen stärkste Hauptgruppe fußt auf dem Reichsmanteltarifvertrag für die Gemeindearbeiter und Arbeiter anderer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen (RMT-G), der zwischen dem Reichsarbeitsgeberverband Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände einerseits und dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter sowie dem Zentralverband der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen anderer-

seits abgeschlossen ist. In fast allen Fällen beherrscht der RMT-G das Tarifvertragsrecht der Theaterarbeiter auf Grund der Mitgliedschaft der die öffentliche Theaterunternehmung vertretenden juristischen Person beim Reichsarbeitgeberverband Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände bzw. den ihm angeschlossenen kommunalen Bezirksarbeitgeberverbänden. Teilweise findet der RMT-G allein mit den allgemeinen bezirklichen (örtlichen) Zusatztarifverträgen für Gemeindearbeiter Anwendung, teilweise ist von der verschiedentlich im RMT-G enthaltenen Ermächtigung, Sonderregelungen für Theater bezirklich (örtlich) zu vereinbaren, Gebrauch gemacht oder es sind kraft allgemeiner Vertragsfreiheit in Ergänzung der allgemeinen bezirklichen (örtlichen) Zusatztarifverträge für Gemeindearbeiter Sonderbestimmungen vereinbart worden. Kontrahenten der bezirklichen Zusatztarifverträge sind auf Arbeitgeberseite die im Reichsarbeitgeberverband Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände zusammengeschlossenen kommunalen Bezirksarbeitgeberverbände, auf Arbeitnehmerseite die Bezirksorganisationen der am RMT-G beteiligten Arbeiterorganisationen. Vertragsparteien der örtlichen Zusatztarifverträge sind auf Arbeitgeberseite die einzelnen Gemeinden (Länder) bzw. die mit eigener Rechtsfähigkeit ausgestatteten Theater und auf Arbeitnehmerseite die örtlichen Stellen der Arbeiterorganisationen, die den RMT-G abgeschlossen haben. Von der ersten Hauptgruppe werden die Regelungen bei folgenden öffentlichen Theaterunternehmungen berücksichtigt: a) Stadttheater Aachen, Augsburg, Baden-Baden, Barmen-Elberfeld, Städtische Oper A.-G. Berlin, Bochum, Bonn, Bremerhaven, Chemnitz, Dortmund, Düren, Düsseldorf, Duisburg, Erfurt, Essen, Frankfurt a. M., Freiburg i. Br., Gießen, Görlitz, Halberstadt, Halle, Hamborn, Hannover, Heidelberg, Kiel, Köln, Koblenz, Krefeld, Magdeburg, Mainz, Mannheim, München-Gladbach, Münster, Nordhausen, Nürnberg, Osnabrück, Plauen, Städtische Orchester- und Schauspielhaus G. m. b. H. Remscheid, Stettin, Trier und Zwickau, b) Landestheater Braunschweig, Lübeck, Oldenburg und Stuttgart. Zur zweiten Hauptgruppe gehören die unabhängig vom RMT-G auf der Grundlage der für die Staatsarbeiter geltenden Regelung und unter Berücksichtigung der Eigenart der Verhältnisse in den

Theatern in Form von Ergänzungsbestimmungen zum Tarifvertrag für die Staatsarbeiter oder selbständigen Verträgen vereinbarten Tarifverträge. Aus dieser Hauptgruppe haben im folgenden die dem Verfasser zugänglichen Regelungen bei den Landestheatern Bremen und Darmstadt sowie bei den preußischen Landestheatern (Berlin: Staatsoper, Oper am Platz der Republik, Staatliches Schauspielhaus, Kassel: Staatstheater, Wiesbaden: Staatstheater) Berücksichtigung gefunden. Kontrahenten dieser Tarifverträge sind auf Arbeitgeberseite die Länder, vertreten durch die Intendanz, die Direktion oder die zuständigen Ministerien, auf Arbeitnehmerseite der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter (in Hessen und Preußen) bzw. der Deutsche Verkehrsbund (in Bremen). Die führende Arbeiterorganisation für die öffentlichen Theaterunternehmungen ist zweifellos der Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter, neben dem in erster Linie noch der zu den christlichen Gewerkschaften zählende Zentralverband der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe und Verwaltungen in Betracht kommt. Im übrigen ist auch hinsichtlich der Arbeiter in öffentlichen Theaterunternehmungen, wie eine vom Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter anlässlich seiner zweiten Theaterarbeiterkonferenz im Jahre 1927 aufgestellte Organisationsstatistik zeigt, eine ziemliche Organisationszersplitterung festzustellen. Die nach geltendem Recht bestehenden Möglichkeiten, trotz dieser auf Arbeiterseite vorhandenen Organisationszersplitterung der jeweils in Betracht kommenden tarifvertraglichen Regelung hinsichtlich ihrer normativen Bestimmungen für alle von den öffentlichen Theaterunternehmungen beschäftigten Arbeiter ohne Rücksicht auf deren Organisationszugehörigkeit Geltung zu verschaffen, sind bereits oben bei den Privattheatern erörtert worden.

Um einen Vergleich mit den Arbeitsnormen bei den Privattheatern zu erleichtern, wird in der nachfolgenden Darstellung der in öffentlichen Theaterunternehmungen geltenden Arbeitsnormen die bei den Privattheatern verwendete sachliche Gliederung beibehalten. Zu bemerken ist, daß die für die Darstellung benutzten Unterlagen (Tarifverträge und Rundfragenmaterial) öfters Zweifel über die Regelung ließen, die vom Verfasser nach der einen oder

anderen Richtung entschieden werden mußten. Zur Abkürzung werden auch hier nur die Namen der Orte angeführt, in denen sich die Stadt- bzw. Landestheater befinden. Zwecks Unterscheidung der Landestheater von den Stadttheatern ist bei den ersteren der Ortsname durch fetten Druck hervorgehoben.

#### 1. Überstunden-(Mehrarbeits-)zuschlagsfreie Arbeitszeit.

Von einem Monatsarbeitssoll wird ausgegangen in Magdeburg (durchschnittlich 246 Stunden), Hannover sowie **Braunschweig** (240 bzw. bis zu 240 Stunden), Görlitz (234 Stunden), **Darmstadt** (222 Stunden), **Bremen** (bis 220 Stunden), Frankfurt a. M., Gießen sowie Mainz (219 Stunden), **Berlin**, Bremerhaven, **Kassel** und **Wiesbaden** (208 Stunden). Dazu besteht die Einschränkung, daß täglich bis zu 10 Stunden zuschlagsfrei zu leisten sind, in **Darmstadt**, Frankfurt a. M., Gießen und Mainz; in **Berlin**, **Kassel** und **Wiesbaden** sind wöchentlich bis zu 48 Stunden zuschlagsfrei zu leisten. Ein Doppelwochenarbeitssoll von 108 bis 120 Stunden je nach örtlicher Vereinbarung besteht in Barmen-Elberfeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Münster sowie Remscheid, ein solches von 116 Stunden in Kiel, von 108 Stunden in Augsburg sowie Mannheim und schließlich von 96 Stunden in Aachen, Bonn, Düren, Koblenz, Köln, Krefeld, München-Gladbach und Plauen. Dabei bleiben täglich bis zu 10 Stunden zuschlagsfrei in Aachen, Barmen-Elberfeld, Bochum, Bonn, Dortmund, Düren, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Koblenz, Köln, Krefeld, München-Gladbach, Münster und Remscheid. In Kiel sind an einfachen Vorstellungstagen bis zu 11 Stunden, an Doppelvorstellungstagen bis zu 12 Stunden zuschlagsfrei. In Plauen werden wöchentlich bis 51 Stunden ohne Zuschlag geleistet. Ein Wochenarbeitssoll von 56 Stunden besteht in **StuttgART** sowie Zwickau, ein solches von 51 Stunden in Baden-Baden und von 48 Stunden in Berlin, Chemnitz, Halle, Heidelberg, **Lübeck**, Nürnberg und **Oldenburg**. In Nürnberg gilt die Einschränkung, daß die zuschlagsfreie Arbeitszeit mit der Vorstellung endet, lediglich bis zu 9 Stunden täglich, an 2 Tagen in der Woche bis

zu 10 Stunden täglich zuschlagsfrei sind und Sonn- und Feiertagsstunden an Werktagen nicht verrechnet werden dürfen; an Tagen, an denen mehr als 9 bzw. 10 Stunden gearbeitet werden, sind nur 8 Stunden zuschlagsfrei. In **Stuttgart** können nicht mehr als 2 Stunden auf einen anderen Tag übertragen werden. In **Lübeck** werden die an Sonntagen über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitsstunden nicht auf die in der Woche geleisteten Überstunden angerechnet. Ein **Tagesarbeits**soll besteht in Erfurt, Freiburg i. Br., Halberstadt, Nordhausen, Osnabrück, Stettin und Trier; es beträgt 8 Stunden mit Ausnahme von Freiburg i. Br. sowie Nordhausen, wo 9 Stunden maßgebend sind, und Halberstadt, wo das **Arbeits**soll sich zwischen 8 und 9 Stunden täglich bewegt. Die vorstehenden, für **Bühnenarbeiter** geltenden zuschlagsfreien Arbeitszeiten sind vereinzelt auch für das **Werkstatt**personal usw. maßgebend; vielfach besteht jedoch für die **Werkstatt**arbeiter und Arbeiter mit ähnlicher Arbeitsweise wegen ihrer anders gearteten **Arbeitseinteilung** ein geringeres **Arbeits**soll. **Sonderregelungen** finden sich mitunter für **Pförtner** und **Wächter** im Hinblick auf ihre besonders umfangreiche **Dienstbereitschaft**. Wie bei den **Privattheatern**, so deckt sich häufig auch bei den öffentlichen **Theaterunternehmungen** das zuschlagsfreie **Arbeits**soll nach dem zeitlichen **Umfange** nicht mit dem **Arbeits**soll, das nach § 6a AZV zuschlagsfrei ist. Die Möglichkeit, die zuschlagsfreie **Arbeits**zeit über die in § 6a AZV zu Grunde gelegten **Grenzen** des § 1 Satz 2 und 3 AZV (48 stündige **Arbeits**woche bzw. 96 stündige **Doppelarbeits**woche) hinaus zu erstrecken, ergibt sich aus dem **Umstand**, daß die **Arbeitsschicht** der **Theaterarbeiter** zumeist regelmäßig und in erheblichem **Umfange** **Arbeits**bereitschaft enthält und die **zufolge** solcher **Arbeits**bereitschaft vereinbarte **Mehrarbeit** (§ 2 AZV) nicht unter die **Zuschlagspflicht** des § 6a AZV fällt. Aus diesem **Grunde** bedarf es, soweit das **Arbeitsvertragsrecht** vom **RMT-G** beherrscht wird, hinsichtlich der **Ausdehnung** der zuschlagsfreien **Zeiten** über die **Grenzen** des § 1 Satz 2 und 3 AZV hinaus auch nicht der

Anwendung des § 8 RMT-G, der für Theater Sonderregelungen in Bezug auf die Löhne und Lohnzuschläge durch bezirkliche (örtliche) Vereinbarung zuläßt. Die Befreiung von dem im RMT-G festgesetzten Mehrarbeitszuschlag ist vielmehr in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Regelung schon dann gegeben, wenn die Mehrarbeit sich als Folge einer Dienstbereitschaftsregelung (§ 4 RMT-G) ergibt.

Die vorstehend aufgeführten zuschlagsfreien Arbeitszeiten erhöhen sich um die Zahl der Arbeitsstunden, die mit den in der nachfolgenden Ziffer 4 aa) behandelten Überstunden-(Mehrarbeits-)zuschlägen bezahlt werden.

Im RMT-G ist zugelassen, daß die Arbeitszeit an den Werktagen vor den hohen Festen (Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten) durch Bezirksvereinbarung ohne Lohnkürzung herabgesetzt bzw. denjenigen Arbeitern, bei denen eine Kürzung der Arbeitszeit an den Vorfesttagen aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, eine andere Vergünstigung gewährt werden kann. Von dieser Ermächtigung ist fast in allen Bezirkszusatztarifverträgen für die Gemeindearbeiter Gebrauch gemacht worden. Die bezirkliche Regelung gilt unverändert auch für die Theaterarbeiter, soweit nicht Sondervereinbarungen, wie in Berlin, Frankfurt a. M., Gießen, Mainz, Nürnberg und Oldenburg, bestehen. In Berlin wird, soweit eine Arbeitszeitverkürzung zu Silvester und an den Oster- und Pfingstsonnabenden aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, an anderen Tagen in weitgehendem Maße Freizeit gewährt; jedoch findet am Weihnachtsheiligabend keine Vorstellung statt. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz wird als Entschädigung für diejenigen Stunden der Vorfesttage, für welche die übrigen Gemeindearbeiter die Vergünstigung des RMT-G erhalten, ein dienstfreier Tag gewährt. In Nürnberg ist, da die Arbeitszeitverkürzung nicht immer gerade an den für den Theaterbetrieb u. U. wichtigen Vorfesttagen eintreten kann, festgesetzt, daß die Wochenarbeitszeit in den Wochen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten um 2 Stunden herabgesetzt wird, ohne daß Abzug vom

Lohn erfolgt. Auch bei den unter den RMT-G fallenden Theatern, für die in dieser Beziehung keine Sonderabmachungen getroffen sind, braucht übrigens die Arbeitszeitverkürzung, wenn das Interesse des Theaterbetriebes es erfordert, nicht an den Vorfesttagen selbst gewährt zu werden, vielmehr sieht schon der RMT-G in Verbindung mit den Bezirkszusatztarifverträgen in solchen Fällen, wie bereits erwähnt, eine andere Vergünstigung vor. Die in **Oldenburg** getroffene Sondervereinbarung strebt im Gegensatz zu den eben erwähnten Sonderregelungen in erster Linie die Verwirklichung des dem RMT-G zu Grunde liegenden sozialen Gedankens einer Arbeitszeitverkürzung an den Vorfesttagen selbst zum Zweck der Festvorbereitung im Arbeiterhaushalt an, indem bestimmt ist, daß Abendvorstellungen an den Tagen vor den Hauptfeiertagen Ostern, Pfingsten und Weihnachten tunlichst zu vermeiden sind.

Nach dem in **Darmstadt** geltenden Tarifvertrag endet die Arbeitszeit am Weihnachtsheiligabend um 13 Uhr, ohne daß dadurch ein Lohnausfall eintritt. In **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden** gilt auch für die Theaterarbeiter die Vorschrift des Tarifvertrages für die Staatsarbeiter, wonach die Arbeitszeit an den Tagen vor den hohen Festen, soweit die Art der Arbeit und die dienstlichen Verhältnisse es gestatten, mit dem Schluß des Dienstes bei der Behörde endet.

## 2. Freie Tage.

Fast überall erhalten die Arbeiter möglichst in jeder Woche einen freien Tag. Eine Ausnahme bilden nur **Augsburg**, wo alle 14 Tage ein freier Tag gewährt wird, und **Darmstadt**, wo die Arbeiter im Monat 3 freie Tage erhalten. Die Dienstbefreiung an **Sonntagen** ist nach Möglichkeit so geregelt, daß in **Baden-Baden, Bonn, Krefeld** und **Zwickau** jeder 4. Sonntag, in **Erfurt** jeder 5. bis 6. Sonntag, in **Heidelberg** jeder 6. Sonntag, in **Halle** und **Stuttgart** jeder 6. bis 7. Sonntag und in **Aachen, Barmen-Elberfeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Freiburg i. Br., Hamborn, Köln, Mannheim, München-Gladbach, Münster, Nürnberg, Plauen** und **Remscheid** jeder 7. Sonntag dienstfrei ist.

In der Spielzeit werden möglichst 8 freie Sonn- bzw. Feiertage gewährt in **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden**, 3 bis 4 freie Sonntage in Magdeburg und 2 freie Sonntage in Augsburg. 2 freie Sonntage innerhalb eines Vierteljahres erhalten die Arbeiter in **Braunschweig**, einen freien Sonntag alle 2 Monate in Frankfurt a. M., Gießen und Mainz, einen freien Sonntag alle 7 Wochen in Stettin und einen freien Sonntag alle 3 Wochen in Osnabrück.

### 3. Löhne.

Soweit der Arbeitsvertrag vom RMT-G beherrscht wird, gelten mit Ausnahme von Berlin, wo besondere Monatslöhne vereinbart werden, die bezirklich für die Gemeindearbeiter festgesetzten Stundenlohntarife auch für die Theaterarbeiter. In **Bremen** und **Darmstadt** sind besondere Lohnsätze für die Theaterarbeiter vereinbart und zwar in **Darmstadt** in Anlehnung an den Lohnsatz für die Gemeindearbeiter. In **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden** gelten für die Theaterarbeiter die jeweilig für die preußischen Staatsarbeiter festgesetzten Lohnsätze. Mit Ausnahme von **Bremen** bestehen überall Sondervorschriften über die Entlohnung erheblich erwerbsbeschränkter Arbeiter bzw. von Rentempfängern. Einzelne Theaterarbeiter erhalten mancherorts einen besonders vereinbarten Monatslohn, so ein Requisiteur und Orchesterwart in Hamborn, ein Theatermaler, ein Requisiteur und eine Gewandmeisterin in Plauen, ein Theatermaler, eine Obergewandmeisterin, ein Theaterwart, Garderobier, Nachtwächter und eine Garderobiere in Trier. Bestimmte Theaterarbeitergruppen stehen, wie bei den Privattheatern, vielfach nicht in Zeitlohn. Es erhalten Garderobefrauen, Logenschließer und Logenschließerinnen ein Pauschale je Vorstellung in Augsburg, Berlin, Bochum, **Braunschweig**, Bremerhaven, Dortmund, Düren, Duisburg, Erfurt, Freiburg i. Br., Halle (abgestuftes Pauschale), Hannover, Heidelberg, **Lübeck**, Mannheim, München-Gladbach, Münster, Nordhausen, Plauen, Remscheid, Stettin, **Stuttgart** (abgestuftes Pauschale) und Zwickau. Ein Pauschale je Vorstellung erhalten ferner Logenschließer und Logenschließerinnen in Bonn, Düssel-

dorf und Gießen, Garderobefrauen in Krefeld sowie neben Garderobefrauen, Logenschließern und Logenschließerinnen noch Hilfsparderobieren in Aachen, Toilettefrauen in **Bremen** (nach der Zahl der Vorstellungen abgestuftes Pauschale), Ankleider und Ankleiderinnen in Chemnitz, Ankleiderinnen in Essen, Kulissenschieber, Möbelträger, Hilfsparderobemänner und Hilfsparderobefrauen in Görlitz, Platzanweiserinnen in Hamborn, Aushilfsfriseurinnen, Aushilfsbeleuchter, Abendaushilfsankleider, Portier im Vestibül, Abendaushilfsankleiderinnen und Putzfrauen für die Bühne in Nürnberg, Aushilfsankleider in **Oldenburg** (nach Nachmittags- und Abendvorstellung abgestuftes Pauschale) und Oberschließer in Osnabrück. In Koblenz und Trier erhalten neben Garderobefrauen, Logenschließern und Logenschließerinnen, deren Pauschale je Vorstellung festgesetzt ist, noch Abendarbeiter bzw. Hilfsarbeiter ein Pauschale je Abend. Ein Monatspauschale ist für Garderobefrauen, Logenschließer und Logenschließerinnen in Barmen-Elberfeld, Frankfurt a. M., Magdeburg und Mainz festgesetzt; außerdem wird in Magdeburg dem gleichen Personenkreis für Vormittags- und Nachmittagsvorstellungen ein unterschiedliches Pauschale je Vorstellung gewährt. In Köln wird den Garderobefrauen, Logenschließern und Logenschließerinnen ein Wochenpauschale gezahlt.

#### 4. Lohnzuschläge.

a) Überstunden-(Mehrarbeits-) und ähnliche Zuschläge.

aa) Überstunden-(Mehrarbeits-)zuschläge.

Im Bereich des RMT-G wird zwischen einem Mehrarbeits- und einem Überstundenzuschlag unterschieden. Der Mehrarbeitszuschlag kommt für regelmäßige Arbeitsleistungen im Sinne des § 6a Absatz 1 Satz 1 AZV in Betracht, soweit sie die Grenzen des § 1 Satz 2 und 3 AZV überschreiten. Die nur im Bedarfsfalle über das regelmäßige Arbeitssoll hinaus verlangten Arbeitsstunden gelten im Sinne des RMT-G als Überstunden.

Der im RMT-G vorgesehene Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 15 v. H. des Lohnes wird für täglich eine Stunde in Erfurt, für täglich 3 Stunden in **Oldenburg** und für wöchentlich 3 Stunden in

Halle und Heidelberg gezahlt. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz wird der Mehrarbeitszuschlag von 15 v. H. für die 220. bis 245. Monatsarbeitsstunde gewährt. Bei einigen Theatern, z. B. Baden-Baden, Braunschweig, Magdeburg, Mannheim, ist der Mehrarbeitszuschlag in einem Pauschale enthalten, durch das mehrere oder sogar sämtliche Zuschläge des RMT-G abgegolten werden, was nach § 8 RMT-G für Theater zulässig ist. Im übrigen scheidet der Mehrarbeitszuschlag aus, weil entweder die Grenzen des § 1 Satz 2 und 3 AZV nicht regelmäßig überschritten werden oder die regelmäßigen Überschreitungen auf Dienstbereitschaftsregelungen (§ 4 RMT-G) beruhen (so z. B. die unter Ziffer 1 erwähnten Regelungen in Barmen-Elberfeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Münster und Remscheid). Zum Teil ist die Nichtgewährung des Mehrarbeitszuschlages formalrechtlich wohl in § 8 RMT-G, der für Theater abweichende Regelungen hinsichtlich der Löhne und Lohnzuschläge durch bezirkliche (örtliche) Vereinbarung zuläßt, materiell aber wieder darin begründet, daß regelmäßig und in erheblichem Umfange Dienstbereitschaft (§ 2 AZV) vorliegt.

Der Überstundenzuschlag im Bereich des RMT-G beträgt für Überstunden am Tage 25 v. H., in der Nacht 50 v. H. und an Sonntagen ebenfalls 50 v. H. An Stelle der im RMT-G erfolgten zeitlichen Abgrenzung der Überstunden am Tage (6 bis 21 Uhr) gegenüber denen in der Nacht (21 bis 6 Uhr) ist häufig eine andere Abgrenzung vereinbart, die der Eigenart des Theaterbetriebes Rechnung trägt (z. B. bis zum Schluß der Abendvorstellung und nach Schluß der Abendvorstellung). Die Überstundenzuschläge werden nach dem RMT-G in Aachen, Augsburg, Bonn, Düren, Erfurt, Freiburg i. Br., (jedoch an Bühnenarbeiter, Requisiteure, Beleuchter und Garderobepersonal nicht in der Spielzeit), Heidelberg, Koblenz, Köln, Krefeld, München-Gladbach, Nordhausen und Nürnberg gezahlt. Die Bühnenarbeiter, Requisiteure, Beleuchter und das Garderobe-

personal erhalten in Freiburg i. Br. während der Spielzeit monatlich den Lohn für 234 Stunden zusätzlich eines Zuschlages von 25 v. H.; dadurch ist neben anderen Zuschlägen auch der Überstundenzuschlag abgegolten. In Osnabrück wird der Überstundenzuschlag ebenfalls nach dem RMT-G gezahlt, jedoch ist er bei den Bühnenarbeitern für einen Teil der Überstunden pauschaliert. Es wird nämlich, soweit die Arbeitsleistung nicht über 9 Stunden hinausgeht, eine 9. Arbeitsstunde am Tage, die innerhalb 3 Wochen bis zu insgesamt 18 Stunden ausgeglichen werden muß, dadurch abgegolten, daß bei einer täglich 8 stündigen Arbeitszeit wöchentlich der Lohn für 56 Stunden gezahlt wird; das Pauschale ersetzt den Überstundenzuschlag jedoch nur insoweit, als die 9. Stunde durch den vorgesehenen Ausgleich innerhalb von 3 Wochen abgefiebert wird. Grundsätzlich abweichend vom RMT-G ist der Überstundenzuschlag mancherorts nur nach Tages- und Nachtleistungen differenziert; er beträgt 25 bzw. 50 v. H. in Chemnitz, Frankfurt a. M., Gießen, Hannover, Kiel, Mainz und Oldenburg, während er in Berlin auf  $33\frac{1}{3}$  bzw. 50 v. H. festgesetzt ist. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz kann an die Stelle der Vergütung der einzelnen Überstunden auf Grund örtlicher Vereinbarung ein monatliches Pauschale treten. Gegenüber einem einheitlichen Zuschlag von 25 v. H. für Überstunden an Werktagen werden Überstunden an Sonntagen in Stuttgart mit einem Zuschlag von  $33\frac{1}{3}$  v. H. und in Stettin mit einem Zuschlag von 50 v. H. höher bewertet. In Plauen ist der Zuschlag nach der Zahl der Überstunden unterschiedlich; er beträgt für die 52. bis 57. Wochenstunde 25 v. H. und für die folgenden Wochenstunden 50 v. H. Ein einheitlicher Zuschlag von 25 v. H. wird in Barmen-Elberfeld, Bochum, Bremerhaven, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Görlich, Hamborn, Lübeck, Münster und Remscheid und ein solcher von  $33\frac{1}{3}$  v. H. in Braunschweig gezahlt; bei Doppelvorstellungen ist der Zuschlag in Bremerhaven dadurch pauschaliert, daß allgemein 3 Über-

stundenlöhne gewährt werden. Ein allgemeines Überstundenpauschale findet sich in Baden-Baden, Halberstadt, Halle, Magdeburg, Mannheim, Trier und Zwickau. In Baden-Baden, Mannheim und Trier ist ein Pauschale für Überstundenzuschläge und zugleich für Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge im Lohn enthalten, der in Baden-Baden für 7 Tage in der Woche, in Mannheim für 54 Stunden in der Woche und in Trier für 10 Stunden täglich gezahlt wird. Ein Monatspauschale für Lohnzuschläge in Gestalt eines festen Betrages zahlen Halle, wo ein Zusammentreffen von Überstunden- und Sonntagsarbeit vermieden wird, und Zwickau. Magdeburg gilt die Lohnzuschläge durch eine Sonderzulage von 15 v. H. zum jeweiligen Stundenlohn ab. In Halberstadt wird zur Abgeltung der während der Spielzeit geleisteten Überstunden der Lohn für täglich 9 Stunden gezahlt; jedoch wird anscheinend neben dem Pauschale für Überstunden an Sonntagen ein Zuschlag von 50 v. H. gewährt. Die vorstehend aufgeführten Abweichungen von der Regelung des Überstundenzuschlages im RMT-G finden ihre Rechtsgrundlage in § 8 RMT-G, der, wie bereits erwähnt, für Theater Abweichungen durch bezirkliche (örtliche) Vereinbarung zuläßt.

Die Arbeiter in **Eremen** erhalten den Überstundenzuschlag in Gestalt eines festen, nach Werkstatt- und Betriebsdienst differenzierten Betrages je Stunde, der sich während der Nachtzeit auf einen einheitlichen Betrag erhöht; außerdem wird mit Ausnahme der Abendvorstellung für jede Vorstellung ein fester Betrag als besondere Aufwandsentschädigung und zwar auch an Sonntagen und den Tagen vor den hohen Festen gezahlt. In **Darmstadt** beträgt der Überstunden-(Mehrarbeits-)zuschlag an Werktagen  $33\frac{1}{3}$  v. H., an Sonntagen sowie während der Nachtzeit bis 24 Uhr 50 v. H. und nach 24 Uhr  $66\frac{2}{3}$  v. H. In **Berlin**, **Kassel** und **Wiesbaden** wird ein einheitlicher Überstundenzuschlag von 50 v. H. gezahlt; die Zuschläge für die 49. bis 54. Stunde und zugleich auch für Sonntagsarbeit sind in einem Zuschlag von 20 v. H. zum Stundenlohn mit enthalten, der wegen

der Eigenart der Arbeit bei den Theatern gewährt wird.

**ab) Zuschläge für Arbeitsleistungen an dienstfreien Tagen.**

Häufig finden sich Sonderbestimmungen über die Bezahlung von Arbeitsleistungen an dienstfreien Tagen. Es wird hierfür ein Zuschlag von 50 v. H. in Aachen, Barmen-Elberfeld, Bochum, Bonn, Chemnitz, Dortmund, Düren, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Koblenz, Krefeld, München-Gladbach, Münster und Remscheid gewährt. In Köln erhält der Arbeiter einen Zuschlag von 25 v. H. und außerdem einen anderen freien Tag; kann dieser nicht gewährt werden, so wird dem Arbeiter an diesem Tag wiederum ein Zuschlag von 25 v. H. gewährt. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz erhält der Arbeiter, der an seinem dienstfreien Tag zur Arbeit herangezogen werden muß, nach Möglichkeit innerhalb 8 Tagen einen anderen freien Tag; ist dies nicht möglich, so wird ein Zuschlag von 35 v. H. und für Überstunden ein solcher von 60 v. H. gewährt.

Für **Berlin, Kassel und Wiesbaden** ist zwar kein besonderer Zuschlag für Arbeitsleistungen an dienstfreien Tagen vereinbart, jedoch ist festgesetzt, daß möglichst binnen 2 Wochen ein Ausgleich erfolgen muß, wenn die Einhaltung der listenmäßigen Freizeit im Einzelfalle nicht möglich ist.

**ac) Zuschläge für Wochenfeiertagsarbeit.**

Im RMT-G ist neben einer Lohnfortzahlung für an Wochenfeiertagen etwa ausfallende Arbeitsstunden ein Zuschlag von 100 v. H. für Arbeitsleistungen an Wochenfeiertagen ohne Rücksicht darauf, ob sie in die regelmäßige Arbeitszeit fallen oder Überstunden darstellen, mit der Maßgabe vorgesehen, daß für Theater ausgleichsweise Abweichungen bezirklich (örtlich) vereinbart werden können. Da besondere Vereinbarungen nicht bestehen, stimmt der Zuschlag für Wochenfeiertagsarbeit mit der Regelung des RMT-G überein in Aachen, Bonn, Düren, Erfurt, Frankfurt a. M., Gießen, Halberstadt, Heidelberg, Kiel, Koblenz, Köln, Krefeld, Mainz, München-

Gladbach, Nordhausen, Nürnberg, **Oldenburg**, Osna-brück und Steffin. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz kann die Vergütung der einzelnen Wochen-feiertage auf Grund örtlicher Vereinbarung durch ein monatliches Pauschale ersetzt werden. Freiburg i. Br. gewährt ebenfalls die Zuschläge nach dem RMT-G, jedoch sind sie für Bühnenarbeiter, Requisiteure, Be-leuchter und das Garderobepersonal während der Spielzeit durch das bereits unter Ziffer 4 aa) er-wähnte Pauschale abgelöst. Bei der Mehrheit der Theater besteht eine vom RMT-G abweichende Regelung. Was zunächst die in die regel-mäßige Arbeitszeit fallenden Arbeitsleistungen an Wochenfeiertagen anlangt, so wird dafür in Barmen-Elberfeld, Bochum, Bremerhaven (abgesehen von dem Pauschale für Doppelvorstellungen), Chem-nitz, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Ham-born, Hannover, Münster, Plauen und Remscheid ein Zuschlag nicht gezahlt. Ein Zuschlag von 50 v. H. wird in Berlin und **Stuttgart** gewährt. In Augsburg, **Braunschweig**, Görlitz, Halle und **Lübeck** wird zwar in Übereinstimmung mit dem RMT-G ein Zuschlag von 100 v. H., jedoch — abgesehen von der be-sonderen Regelung in Halle — für Überstunden an Wochenfeiertagen ein geringerer Zuschlag gezahlt. Ein Zuschlag von 25 v. H. wird für Überstunden an Wochenfeiertagen in Barmen-Elberfeld, Bochum, Dort-mund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Görlitz, Ham-born, **Lübeck**, Münster sowie Remscheid, ein solcher von 25 bzw. 50 v. H. in Augsburg, Hannover sowie Plauen, ein solcher von  $33\frac{1}{3}$  v. H. in **Braunschweig** und ein solcher von 50 v. H. in Berlin, Chemnitz und **Stuttgart** vergütet. In Halle wird ein Zusammen-treffen von Überstunden- und Wochenfeiertagsarbeit vermieden. In Baden-Baden, Magdeburg, Mannheim, Trier und Zwickau sind die Zuschläge für Wochen-feiertagsarbeit jeder Art durch die unter Ziffer 4 aa) bereits erwähnten Pauschalen abgelöst.

In **Bremen** ist eine besondere Regelung für die Vergütung von Arbeitsleistungen an Wochenfeier-tagen nicht getroffen. Der Tarifvertrag **Darmstadt**

sieht lediglich vor, daß gesetzliche Feiertage, an denen keine Vorstellung oder sonstige Veranstaltung stattfindet, arbeitsfrei und mit Ausnahme des Karfreitags auf die freien Tage anzurechnen sind. In **Berlin, Kassel und Wiesbaden** wird, soweit Neueinstellungen von Arbeitskräften dadurch nicht erforderlich werden, als Abgeltung für alle in die Woche fallenden Feiertage ein Zusatzurlaub gewährt.

ad) Zuschläge für die in die regelmäßige Arbeitszeit fallenden Arbeitsstunden zur Nachtzeit und an Sonntagen.

Nach dem RMT-G kann ein vor seinem Inkrafttreten in einzelnen Orten gewährter Zuschlag für dienstplanmäßige Nachtarbeit durch örtliche Vereinbarung weiter gewährt werden. Für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit ist nach dem RMT-G ein Zuschlag von  $33\frac{1}{3}$  v. H. zu vergüten. Von den Theatern werden Zuschläge dieser Art nicht mehr in großem Umfange gewährt. Soweit die Zuschläge nicht durch die unter Ziffer 4 aa) bereits erwähnten Pauschalen abgegolten sind — in Berlin sind die Zuschläge in den Monatslöhnen pauschal enthalten —, ist offenbar vielfach auf Grund des wiederholt erwähnten § 8 RMT-G der Wegfall dieser der Eigenart des Theaterbetriebes widerstrebenden Zuschläge vereinbart worden. Für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit wird noch ein Zuschlag gewährt in Höhe von 20 v. H. in Frankfurt a. M., Gießen sowie Mainz, in Höhe von 25 v. H. in Barmen-Elberfeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Münster, Nürnberg sowie Remscheid, in Höhe von  $33\frac{1}{3}$  v. H. in Erfurt, Görlitz, Halle, Köln, Nordhausen, **Oldenburg**, Osnabrück, Stettin sowie **Stuttgart**, in Höhe von  $33\frac{1}{3}$  v. H. (für die ersten 8 Stunden) bzw. 50 v. H. (für die folgenden Stunden) in **Lübeck** und schließlich in Höhe von 50 v. H. in Heidelberg. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz erhalten die regelmäßig an Sonntagen beschäftigten Arbeiter neben dem Zuschlag, der durch örtliche Vereinbarung pauschaliert werden kann, als Entschädigung für den Sonntagsdienst jährlich 2 dienstfreie Tage. Für die

Theater in Barmen-Elberfeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Münster und Remscheid ist durch Bezirksvereinbarung bestimmt, daß, falls an Sonntagen mehrere Vorstellungen stattfinden, für die 2. und jede weitere Vorstellung ein fester Betrag als Zulage zu zahlen ist. In Freiburg i. Br. wird zwar grundsätzlich für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit ein Zuschlag von  $33\frac{1}{3}$  v. H. gewährt, jedoch ist dieser Zuschlag während der Spielzeit für die Bühnenarbeiter, Requisiteure, Beleuchter und das Garderobepersonal durch das bereits unter Ziffer 4 aa) erwähnte Pauschale abgegolten. In Bremerhaven wird nur das bereits mehrfach genannte Pauschale für Doppelvorstellungen gezahlt. Für dienstplanmäßige Arbeitsleistungen an Werktagen wird nur in Heidelberg noch ein Zuschlag von 25 v. H. und zwar nur dann vergütet, wenn die Arbeitsleistungen über  $8\frac{1}{2}$  Stunden täglich hinausgehen.

In **Berlin, Kassel und Wiesbaden** sind die Zuschläge für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit, wie schon unter Ziffer 4 aa) erwähnt, in einem wegen der Eigenart der Arbeit in Theatern gewährten allgemeinen Zuschlag zum Stundenlohn mit enthalten. In **Bremen** wird — abgesehen von der Abendvorstellung — für jede Vorstellung und zwar auch an Sonntagen und an den Tagen vor den hohen Festen ein fester Betrag als Aufwandsentschädigung gezahlt.

b) Sonstige Lohnzuschläge.

Soweit die Theater unter den Geltungsbereich des RMT-G fallen, erhalten die Theaterarbeiter — abgesehen von Berlin, wo ohne Rücksicht auf den Familienstand und die Dauer der Beschäftigung ein Einheitsmonatslohn gezahlt wird — die gleichen Lohnzuschläge wie die Gemeindearbeiter, da der für die Gemeindearbeiter bezirklich vereinbarte Lohn tariffvertrag auch auf die Theaterarbeiter Anwendung findet. Es werden daher den Theaterarbeitern insbesondere Sozialzulagen (Frauen- und Kinderzulagen) und etwaige Dienstalterszulagen, Funktionszulagen (Meisterzulagen, Vorarbeiterzulagen, Spezial-

handwerkerzulagen, Handwerkerzulagen), Leistungszulagen, Schichtzulagen sowie Schmutzzulagen gewährt. Als spezielle Theaterzulagen sind ein in Chemnitz allen bei Vorstellungen beschäftigten Arbeitern gewährter Lohnzuschlag von 10 v. H. und die mehrfach in Form eines Anteils gezahlte Vergütung für Programmverkauf (Chemnitz, Hannover, Koblenz, Lübeck, Münster, Nordhausen) zu erwähnen; in Hannover haben die Logenschließer und Logenschließerinnen noch einen Nebenverdienst durch Verleihung von Operngläsern. Wenn in Nürnberg dem Personal Teilungen und Vormittagsproben, die länger als bis 13 Uhr, bei Generalproben länger als bis 13½ Uhr dauern, nicht schon am Tage vorher bekanntgegeben werden können, so wird eine Entschädigung für Mittagessen gewährt. In Kiel erhalten die Arbeiter bei auswärtigen Aufführungen stets den vollen Lohn für den Tag, auch wenn die Arbeitszeit tatsächlich 8 Stunden nicht erreicht; daneben wird erforderlichenfalls freie Übernachtung mit Morgenkaffee und ein angemessenes, von Fall zu Fall vereinbartes Taschengeld gewährt (§§ 670, 675 BGB). Nürnberg vergütet für Arbeiten in Fürth jedesmal eine Stunde durch Verkürzung der Arbeitszeit in Nürnberg um eine Stunde oder durch Bezahlung einer Überstunde; bei sonstigen auswärtigen Vorstellungen und Veranstaltungen, die nicht von der städtischen Theater- oder Konzertleitung ausgehen, wird die Entlohnung durch Betriebsvereinbarung geregelt.

In **Bremen** wird neben dem besonders vereinbarten und monatlich abgerechneten Lohn für das Vorhangziehen eine monatliche Zulage gewährt. Ferner wird bei den Aufführungen von „Parsifal“, „Meistersinger“, „Walküre“, „Siegfried“, „Tristan und Isolde“ und „Götterdämmerung“ zu den Pauschalen der Logenschließer, Garderobe- und Toilettefrauen ein Zuschlag von 33⅓ v. H. vergütet. Beim Reinigen des Bühnenhauses wird Seife und Zeit zum Waschen und Ankleiden der Arbeiter bezahlt. Für Werkzeugvornhaltung wird ein monatliches Pauschale gewährt. Bei

auswärtigen Aufführungen haben die Arbeiter Anspruch auf Ersatz der Reisekosten und Tagegelder. **Darmstadt** zahlt neben dem auf der Grundlage der Lohnregelung für die Gemeindearbeiter vereinbarten und monatlich abgerechneten Lohn Dienstalterszulagen. Für Kesselreinigen und ähnliche Arbeiten erhalten die in Betracht kommenden Arbeiter eine Schmutzzulage. Die gelernten Arbeiter sind verpflichtet, die Arbeiten ihres Handwerks in allen Zweigen des Theaterbetriebes ohne Lohnzuschlag auszuführen. Bei zweimaliger Unterbrechung der Arbeitszeit wird eine Stunde Laufzeit vergütet. Wird die Arbeitszeit der Vormittagsschicht, z. B. infolge von Proben, über 14 Uhr ausgedehnt, so wird eine Entschädigung für Mittagessen gewährt. Über die Entlohnung auswärts Beschäftigter werden von Fall zu Fall Vereinbarungen getroffen. In **Berlin, Kassel, und Wiesbaden** erhalten die Theaterarbeiter die Lohnsätze des Tarifvertrages für die preußischen Staatsarbeiter und damit auch die allgemeinen Lohnzulagen (Sozialzulagen usw.) der Staatsarbeiter. Mit Rücksicht auf die Eigenart der Arbeit bei den Theatern wird zum Stundenlohn der bereits unter Ziffer 4 aa) erwähnte Zuschlag von 20 v. H. gewährt. Ferner erhalten Arbeiter in leitender Stellung noch einen besonderen Lohnzuschlag.

#### 5. Urlaub.

Der RMT-G sieht vor, daß Urlaub nach einer einjährigen Karenzfrist zu gewähren ist. Der Mindesturlaub beträgt 4 Kalendertage, der Höchsturlaub (nach 20 Dienstjahren) 17 Kalendertage. Arbeiter von mehr als 45 Jahren erhalten in jeder Urlaubsstufe einen um 3 Kalendertage längeren Urlaub. Da in einzelnen Orten früher für die Arbeiter günstigere Urlaubsregelungen bestanden haben, läßt der RMT-G zu, daß in diesen Orten denjenigen Arbeitern, die früher einen längeren Urlaub erhalten haben, durch Bezirksvereinbarung ein Zusatzurlaub gewährt wird; dadurch darf jedoch der früher erreichte Urlaub in keinem Falle überschritten werden. Für Theater besteht die Sondervorschrift, daß Abweichungen von der Urlaubsregelung des RMT-G aus-

gleichsweise bezirklich (örtlich) vereinbart werden können. Von dieser Möglichkeit ist vielfach, hauptsächlich zur Ablösung oder Minderung von Lohnzuschlägen, Gebrauch gemacht worden. Es wird ein Sonderzusatzurlaub gewährt in Höhe von 8 Kalendertagen zur Abgeltung des Zuschlages für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit in Kiel, in Höhe von 7 Tagen als Ausgleich für den Fortfall des Zuschlages für Wochenfeiertagsarbeit in Barmen-Elberfeld, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Hamborn, Mannheim, Münster sowie Remscheid, und in Höhe von 3 Kalendertagen zum Ausgleich für die Minderung des Zuschlages für Wochenfeiertagsarbeit in **Stuttgart**. In Frankfurt a. M., Gießen und Mainz wird ein Sonderzusatzurlaub von 2 Tagen als Entschädigung für regelmäßige Beschäftigung an Sonntagen und von einem Tag zur Ablösung der Vergünstigung gegeben, die die übrigen Gemeindearbeiter an den Vorfesttagen durch Kürzung der Arbeitszeit unter Lohnfortzahlung erhalten. Freiburg i. Br. gewährt einen Sonderzusatzurlaub in der Zahl der Tage, um die die monatliche Zahl der Arbeitstage die Zahl 26 überschreitet. Nicht die Form des Sonderzusatzurlaubes, sondern die einer selbständigen Regelung ist in Chemnitz (zur Ablösung des Zuschlages für Wochenfeiertagsarbeit) und **Oldenburg** gewählt. Es beträgt die Karenzzeit in **Oldenburg** 6 Monate und in Chemnitz in Übereinstimmung mit dem RMT-G ein Jahr, der Mindesturlaub in Chemnitz eine Woche und in **Oldenburg** 10 Tage, der Höchsturlaub nach 4 Dienstjahren in **Oldenburg** 21 Tage und in Chemnitz 4 Wochen.

In **Berlin, Bremen, Kassel** und **Wiesbaden** ist eine Karenzzeit von einem Jahr festgesetzt, während in **Darmstadt** keine Karenzzeit vorgesehen ist. Der Mindesturlaub beträgt 4 Arbeitstage in **Darmstadt** und 6 Arbeitstage in **Berlin, Bremen, Kassel** und **Wiesbaden**, der Höchsturlaub 18 Arbeitstage in **Bremen** (nach 4 Dienstjahren) und **Darmstadt** (nach 7 Dienstjahren) und 21 Arbeitstage nach 15 Dienstjahren in **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden**. In **Darmstadt** erhalten die Arbeiter, die regelmäßig Sonntagsarbeit leisten, einen Zusatz-

urlaub von 14 Tagen und zum Ausgleich für die eingetretene Arbeitszeitverlängerung einen weiteren Zusatzurlaub von 12 Tagen; für Pförtner und Feuerwächter gilt eine besondere Regelung. In **Berlin, Kassel und Wiesbaden** werden für je 2 an der für die Spielzeit vorgesehenen Zahl von 8 fehlenden sonntäglichen Ruhetagen je 3 Wochentage Zusatzurlaub bewilligt. Der Urlaub soll möglichst in die Theaterferien (**Berlin, Kassel, Wiesbaden**) bzw. in die Zeit vom 1. April bis 1. Oktober (**Bremen**) fallen.

6. Arbeitsversäumnis (§ 616 BGB).

Der RMT-G schließt die Anwendung der dispositiven Bestimmungen des § 616 BGB aus, indem er die Fälle, in denen bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus einem in der Person des Arbeiters liegenden Grund der Lohn ganz oder teilweise weiter zu zahlen ist, erschöpfend aufzählt und auch bestimmt, was als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit gelten soll. In einer Reihe von Fällen wird der Lohn bis zur Dauer eines Arbeitstages, bei schweren Erkrankungen der Familie des Arbeiters sowie beim Tode seiner Ehefrau bis zur Dauer von 4 Arbeitstagen für die notwendige Arbeitsversäumnis weitergezahlt. Etwaige anderweitig gewährte Entschädigungen werden angerechnet. Bei Vorladung vor Gericht in Zivil- und Strafprozessesachen wird bis zur Dauer eines Arbeitstages der Unterschied zwischen dem Lohn und etwaigen Gerichtsgebühren gewährt. Als angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle im Sinne des § 629 BGB wird ein halber Tag, in Großstädten ein ganzer Tag angesehen, der auch bezahlt wird, sofern dem Arbeiter aus einem nicht in seiner Person liegenden Grund gekündigt worden ist. Eine ähnliche vertragliche Regelung tritt auch in **Bremen** und **Darmstadt** an die Stelle der gesetzlichen Vorschriften. In **Berlin, Kassel und Wiesbaden** findet bei einer durch Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten veranlaßten notwendigen Arbeitsversäumnis ein Lohnabzug nicht statt, jedoch werden dem Arbeiter anderweitig zustehende Entschädigungen angerechnet. Bei anderen Arbeitsversäumnissen, insbesondere zufolge Erledigung dringlicher persönlicher Angelegenheiten, entscheidet nach

den im Tarifvertrag enthaltenen Rahmenvorschriften der Arbeitgeber im Benehmen mit der gesetzlichen Arbeitervertretung, inwieweit eine Lohnfortzahlung für die Dauer der notwendigen Arbeitsversäumnis stattfindet.

Eine besondere Regelung ist sowohl im RMT-G als auch in den übrigen in Betracht kommenden Tarifverträgen hinsichtlich der Bezahlung von Arbeitsversäumnis enthalten, die durch eine Erkrankung des Arbeiters hervorgerufen wird. Nach dem RMT-G ist Voraussetzung die Erfüllung einer dreimonatigen Karenzzeit. Der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit wird nicht bezahlt; sofern der Arbeiter am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit nur einen Teil der Arbeitsschicht versäumt hat, bleibt auch der zweite Tag unbezahlt. Für die beiden folgenden Tage werden 70 v. H. des Nettolohnes bzw., wenn der Arbeiter dafür Barleistungen aus der reichsgesetzlichen Krankenversicherung erhält, 90 v. H. des Nettolohnes unter Abzug der Barleistungen der Sozialversicherung gewährt. Während der anschließenden 2 Wochen wird als Krankenlohn 90 v. H. des Nettolohnes, während der weiteren Krankheitsdauer bis zur Höchstgrenze von 6 Wochen der volle Nettolohn unter Anrechnung der Barleistungen der Krankenversicherung gezahlt. Mit dem Dienstalder wächst der Krankenlohnanspruch und zwar bis zur Höchstgrenze von 26 Wochen nach 3 Dienstjahren. Soweit Krankenhausbehandlung erfolgt, verringern sich die Hundertsätze des Nettolohnes mit Rücksicht auf die im Krankenhaus gewährte Verpflegung des Arbeiters; in diesem Falle wird auch zwischen verheirateten und ledigen Arbeitern unterschieden. Bei Betriebsunfällen wird auch ohne Erfüllung der dreimonatigen Karenzzeit schon vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an der volle Nettolohn unter Anrechnung der Barleistungen der reichsgesetzlichen Unfall-(Kranken-)versicherung gezahlt, bis der Arbeiter wiederhergestellt ist oder nur noch Rentenansprüche gegen die Unfallversicherung hat oder vom Arbeitgeber unter Gewährung von Ruhelohn in den Ruhestand versetzt wird. Im Falle der Krankenhaus-(Heilanstalts-)behandlung mindert sich der Krankenlohn auch bei Betriebsunfällen. In **Bremen** gilt die

gleiche Karenzzeit wie im Bereich des RMT-G. Nach deren Erfüllung wird Krankenlohn in Höhe von 90 v. H. des Normallohnes an Verheiratete und von 50 v. H. des Normallohnes an Ledige unter Abzug der reichsgesetzlichen Leistungen bis zur Dauer von 6 Wochen, nach einem Dienstjahr bis zur Dauer von 13 Wochen gewährt. Bei Krankenhausbehandlung mindert sich der Krankenlohn, bei Betriebsunfällen erhöht er sich auf 100 v. H. abzüglich der reichsgesetzlichen Leistungen und wird überdies bis zu 26 Wochen gezahlt. Eine Sonderregelung besteht für Logenschließer, Garderobefrauen usw. In **Darmstadt** ist die Erfüllung einer Karenzzeit nicht erforderlich. Es wird der volle Lohn unter Abzug der reichsgesetzlichen Leistungen bis zur Dauer von 4 Wochen, nach einem Dienstjahr bis zur Dauer von 26 Wochen gewährt. Ledige Arbeiter erhalten im Falle der Krankenhausbehandlung 25 v. H. des Lohnes. Bei Betriebsunfällen wird der volle Lohn abzüglich der reichsgesetzlichen Leistungen bis zur Dauer eines Jahres gewährt. Die Theaterarbeiter in **Berlin**, **Kassel** und **Wiesbaden** müssen wieder eine dreimonatige Karenzzeit zurückgelegt haben, ehe sie Anspruch auf Krankenlohn erlangen. Als Krankenlohn wird der Lohn unter Abzug des Krankengeldes (ausschließlich des Sonntagkrankengeldes) gewährt und zwar für die Dauer von 2 Wochen steigend bis auf 6 Wochen nach einem Dienstjahr.

#### 7. Arbeitsausfall (§§ 323, 615 BGB).

Der RMT-G trifft keine Bestimmung über die Bezahlung von Unterbrechungen oder Einschränkungen der Arbeit aus Gründen, die außerhalb der Person des Arbeiters liegen, verweist vielmehr auf die gesetzlichen Vorschriften. Er läßt daher auch die Frage der Verteilung des Betriebsrisikos offen. Es ist in der Hauptsache nur festgesetzt, daß im Falle einer Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nach dem Gesetz der Anspruch mit Ablauf der tariflichen Kündigungsfrist (fristlose Kündigung, einwöchige Kündigungsfrist, vierzehntägige Kündigungsfrist) erlischt. **Darmstadt** hat einen Lohnanspruch grundsätzlich ausgeschlossen, jedoch wird bei vorübergehender Schließung des Theaters, welche die General-

direktion zu vertreten hat und die ohne Zustimmung des Betriebsrates erfolgt ist, der Lohn fortgezahlt, keinesfalls aber über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus, es sei denn, daß im Einzelfalle etwas anderes vereinbart ist. Im Tarifvertrag **Bremen** und im Tarifvertrag für **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden** ist die Frage überhaupt nicht berührt.

#### 8. Nebenarbeit.

Die Ausführung von Nebenarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder auf Privatrechnung ist nach dem RMT-G untersagt. **Darmstadt** will Nebenarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt wissen; die Genehmigung der Generaldirektion muß eingeholt werden. Ebenso ist auch in **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden** die entgeltliche Ausführung von Nebenarbeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers statthaft, der die Entscheidung im Benehmen mit der gesetzlichen Arbeitervertretung trifft.

#### 9. Kündigung.

Das Arbeitsverhältnis kann nach dem RMT-G bis zum Ablauf der ersten 6 Wochen fristlos, bis zum Ablauf der nächsten 6 Wochen mit einwöchiger Frist und sodann mit vierzehntägiger Frist gekündigt werden. Für ruhelohnberechtigte Arbeiter oder Arbeiter mit mindestens 10 jähriger Dienstzeit können längere Kündigungsfristen bezirklich vereinbart werden, was vielfach geschehen ist. Von der im RMT-G ferner noch enthaltenen Ermächtigung, aus betrieblichen Gründen abweichende Kündigungsfristen bezirklich zu vereinbaren, ist kaum Gebrauch gemacht worden. Der Tarifvertrag **Bremen** sieht vor, daß das Arbeitsverhältnis stets fristlos gelöst werden kann, jedoch können Entlassungen nur nach vorheriger Verhandlung mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. In **Darmstadt** kann das Arbeitsverhältnis während der ersten 2 Wochen fristlos gelöst werden, von da ab gilt eine vierzehntägige Kündigungsfrist; der Arbeiterrat muß vor Entlassungen gehört werden. In **Berlin, Kassel** und **Wiesbaden** braucht während der ersten 4 Wochen eine Kündigungsfrist nicht eingehalten zu werden; danach gilt eine vierzehntägige Kündigungsfrist. Mit vorübergehend beschäftigten Arbeitern kann bis zu einer Beschäftigungsdauer von 2 Monaten eine

kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden. Für Inhaber von Dienstwohnungen beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Arbeitern mit mindestens 10 jähriger Dienstzeit kann nur mit Zustimmung der vorgesetzten Zentralbehörde gekündigt werden. Die in mehreren Tarifverträgen enthaltene Bestimmung, daß die Befugnis zur fristlosen Entlassung aus wichtigem Grund unberührt bleibt, stellt lediglich einen Hinweis auf die Rechtslage dar, da auf die gesetzlichen Gründe im voraus nicht verzichtet werden kann.

10. Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenbezüge. Derartige Versorgungsleistungen, die, soweit ein Rechtsanspruch besteht, rechtlich Lohnansprüchen mit Suspensivbedingung gleichzuachten sind, werden von zahlreichen öffentlichen Arbeitgebern in Ergänzung der Leistungen der Sozialversicherung gewährt. Eine auch nur knappe Darstellung der Grundzüge würde mehr Raum erfordern, als zur Verfügung steht. Es sei daher auf die Literatur, insbesondere auf die zusammenfassenden Darstellungen in den Heften 6\*) und 9\*\*) der Schriftenreihe des Reichsarbeitgeberverbandes Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände verwiesen.

11. Verschiedenes.

Erforderliche Schutzkleidung wird im Bereich des RMT-G und in **Berlin, Darmstadt, Kassel und Wiesbaden** unentgeltlich geliefert und verbleibt Eigentum des Arbeitgebers. Das gleiche gilt für Vorhaltung von Reinigungsmitteln (**Berlin, Darmstadt, Kassel, Wiesbaden**). Bei Sachbezügen (Wohnung, Beköstigung, Dienstkleider) vermindern sich nach dem RMT-G die Lohnsätze, jedoch höchstens um den Selbstkostenpreis der Sachbezüge. Eine Anrechnung der Sachbezüge auf den Lohn findet auch in **Berlin, Kassel und Wiesbaden** statt, soweit nicht etwas anderes vereinbart oder angeordnet ist.

Der RMT-G enthält schließlich noch eine Vorschrift, wonach Bestimmungen in Einzelarbeitsverträgen, die mit

---

\*) Die Invaliden- und Hinterbliebenen-Zusatzversorgung der Arbeiter im öffentlichen Dienst unter besonderer Berücksichtigung der Gemeindearbeiter, Berlin 1926.

\*\*) Staenicke, Die Alters- und Hinterbliebenen-Versorgung der öffentlichen Arbeitnehmer, Berlin 1928.

seinen zwingenden Festsetzungen nicht übereinstimmen, rechtsunwirksam sind. Er ist daher gemäß § 1 TVV auch nicht zu gunsten der Arbeiter abdingbar. Den gleichen Schutz genießen zufolge einer entsprechenden ausdrücklichen Bestimmung die für **Berlin, Kassel und Wiesbaden** geltenden tarifvertraglichen Vereinbarungen.

Auch die für die öffentlichen Theaterunternehmungen geltenden Tarifverträge enthalten teilweise neben den normativen Bestimmungen, die die Einzelverträge beherrschen, noch **obligatorische Verpflichtungen**, die lediglich die Vertragsparteien angehen. Die obligatorischen Bestimmungen beziehen sich auf die tarifmäßige Behandlung auch der Arbeiter, welche nicht den vertragschließenden Arbeiterorganisationen angehören (RMT-G), auf das Verbot der Beteiligung an fremden Tarifverträgen (RMT-G), auf die Einrichtung tarifvertraglicher Schlichtungsstellen und Schiedsgerichte (RMT-G), auf das Verbot von Arbeitseinstellungen und Aussperrungen vor Erschöpfung des Schlichtungsweges (RMT-G und **Berlin, Kassel, Wiesbaden**), auf eine Unterstreichung der Friedenspflicht (RMT-G) und schließlich auf das Verfahren und die Anforderungen bei Einstellung neuer Arbeitskräfte (**Berlin, Darmstadt, Kassel, Wiesbaden**).

## VI.

### Schlußbetrachtung.

Die Tarifverträge für öffentliche Theaterunternehmungen unterstreichen, wie ein Vergleich der Abschnitte IV b und V b zeigt, das soziale Element der Arbeitsverträge wesentlich stärker als die Tarifverträge für Privattheater. Insbesondere ist dabei auf die unter IV b und V b in den Ziffern 5, 6 und 10 behandelten Normen hinzuweisen. Damit sind in der Hauptsache die Strukturunterschiede zwischen den Tarifverträgen für Theaterarbeiter, von denen unter IV einleitend die Rede war, gekennzeichnet.

Die interlokalen Unterschiede zwischen den Tarifvertragsnormen für die Theaterarbeiter dürften bei der Gruppe

der Privattheater wie bei der Gruppe der öffentlichen Theaterunternehmungen nur teilweise in bestehender Vertragsfreiheit und hauptsächlich darin begründet sein, daß die technischen Einrichtungen und damit auch die Arbeitsweise in den einzelnen Theatern außerordentlich verschieden sind.

Daß das Tarifvertragsrecht der Theaterarbeiter vornehmlich in der Regelung der Arbeitszeit, Ruhetage, Löhne, Lohnzuschläge und des Urlaubs Eigentümlichkeiten gegenüber den Normen anderer Branchentarifverträge und anderer Tarifverträge für öffentliche Betriebe und Verwaltungen aufweist, ist darauf zurückzuführen, daß die Tarifvertragskontrahenten sich der Notwendigkeit, die besonderen Verhältnisse der Theaterbetriebe zu berücksichtigen, nicht verschließen konnten.

Die Untersuchung hat gezeigt, daß die allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Regeln hinsichtlich der Rechtsbeziehungen der Theater als Arbeitgeber und ihrer Arbeiter nicht ausreichen, daß vielmehr in den Theaterbetrieben in dieser Beziehung teilweise eigenartige Verhältnisse vorliegen, denen sowohl die Gesetz- als auch die Vertragsnormen Rechnung tragen. Wenn man im übrigen aus der Erwägung, daß sich eine aus der Eigenart des Theaterverkehrs ergebende eigenartige Rechtsmaterie gebildet hat, die aus dem Theaterverkehr erwachsenden Rechtsverhältnisse einer besonderen Rechtsdisziplin, dem Theaterrecht, zuweisen will, muß man daher folgerichtig als dazu gehörig auch die Rechtsverhältnisse der Theater als Arbeitgeber und ihrer Arbeiter betrachten.