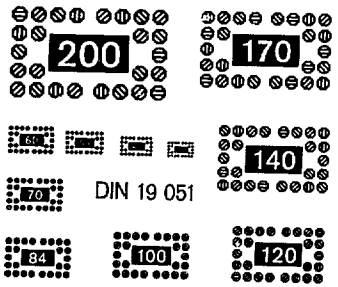

Verband der
Gemeinde- und Staatsarbeiter

Programm

Beschlossen auf dem 10. ordentlichen
Verbandstage in Frankfurt a. Main

1925

Gültig vom 1. Oktober 1925

Programm.

Der Verband als berufene Vertretung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer öffentlicher Betriebe erstrebt die volle Demokratisierung des Wirtschaftslebens und die Sozialisierung aller Unternehmungen, die der Förderung des Gemeinwohls dienen sollen. Auch nach Erreichung dieser Ziele vertritt der Verband die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber Betriebsleitung, Gemeinde, Kreis, Provinz, Staat und Reich.

Der Verband fordert daher:

1. Koalitionsrecht.

Die Verbandsfunktionäre und die gesetzlichen Arbeitnehmervertreter sind von den Behörden als Vertreter der Arbeitnehmer anzuerkennen, und zu Verhandlungen und Entscheidungen in allen die Arbeitsverhältnisse betreffenden Fragen heranzuziehen.

Die Arbeitnehmer der ganz oder teilweise im Besitz der Gemeinden, des Kreises, der Provinz, des Staates oder des Reichs befindlichen Betriebe nehmen für sich das volle uneingeschränkte Koalitions- und Streikrecht in Anspruch.

Zur Schlichtung von Streitigkeiten und möglichster Vermeidung von Arbeitskämpfen dient der Ausbau des mit allen Rechtsgarantien ausgestatteten schiedsgerichtlichen Verfahrens.

2. Arbeitszeit.

Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Gesamtarbeitszeit, auch im Schichtwechsel, 48 Stunden nicht überschreiten.

Bei ununterbrochenem Betrieb ist das Dreischichtensystem als Maximalleistung anzusehen, wobei die Achtstundenschicht durch entsprechende, der Arbeitszeit zuzurechnende Pausen gemindert wird. Bei besonders schwerer und gesundheitsschädlicher Arbeit ist eine entsprechende Kürzung der Arbeitszeit bis auf 6 Stunden täglich durchzuführen.

3. Lohn.

Die Festsetzung der Arbeitslöhne erfolgt durch Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-,

Staats- und Reichsbehörden oder deren Organisationen und der gewerkschaftlichen Organisationen der Gemeinde- und Staatsarbeiter unter Beachtung folgender Richtlinien:

1. Gemeinde, Kreis, Provinz, Staat und Reich sind verpflichtet, den Arbeitern einen auskömmlichen Lohn zu zahlen. Höhe, Art und Zahlung der Löhne sollen vorbildlich sein.

2. An Stelle der Stunden- und Tagelöhne sind Wochenlöhne einzuführen.

3. Die Grundlöhne sind innerhalb der gleichen Gruppe in gleicher Höhe festzusetzen mit gleichmäßigen Steigerungen nach dem Dienstalter. Alljährlich ist mindestens eine Lohnsteigerung festzusetzen bis zur Erreichung des Höchstlohnes nach spätestens drei Beschäftigungsjahren.

4. Akkordarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Wo sie unumgänglich nötig und durch Vereinbarung zwischen Organisation und dem Arbeitgeber zugelassen ist, sind die Akkordsätze vor Beginn der Arbeit zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsarbeiterrat zu vereinbaren.

5. Die Verwaltungen sind verpflichtet, die Arbeitnehmer voll zu beschäftigen. Bei unzureichender Arbeit ist die Zeit des Aussetzens zu entschädigen.

6. Die Lohnzahlung hat wöchentlich während der Arbeitszeit zu erfolgen. Bei Monatslöhnen ist auf Antrag vierzehntägige Abschlagszahlung zu gewähren. Lohneinbehaltungen sind unzulässig.

4. Ueberzeit- und Feiertagsarbeit.

1. Ueberstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur insoweit zu verrichten, als sie zur Aufrechterhaltung des Betriebes und zur Abwendung von Gefahren erforderlich ist. Eine Unterscheidung zwischen dienstplanmäßiger und nicht dienstplanmäßiger Ueberzeit- und Feiertagsarbeit ist unstatthaft.

2. Für Ueberstunden-, Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit sind Zuschläge von 50 bis 100 Proz. zu zahlen.

5. Soziale Fürsorge.

1. Alljährlich in den Sommermonaten ist den Arbeitnehmern zur Erholung ein Urlaub unter Vorausbezahlung des Lohnes und eines Feriengeldes zu gewähren.

2. In Krankheits- und Unglücksfällen ist vom Arbeitgeber den Arbeitnehmern, soweit nicht weitergehende gesetzliche Bestimmungen bestehen, ein Zuschuß in Höhe der Differenz zwischen Krankengeld und Arbeitslohn zu zahlen.

3. Sämtliche im gemeindlichen und staatlichen Dienste stehende Personen erlangen nach fünfjähriger Dienstzeit das Recht der Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Im Fall einer durch Betriebsunfall oder Berufskrankheit hervorgerufenen Invalidität tritt diese Versorgung schon vor Ablauf der fünfjährigen Dienstzeit in Kraft. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

4. Für kürzere Arbeitsversäumnisse ist der Lohn weiterzuzahlen. Ersatzleistungen auf Grund gesetzlicher Bestimmungen kommen hierbei in Abrechnung.

5. Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-, Staats- und Reichsverwaltungen, welche für die in ihren Betrieben tätigen Arbeitnehmer Wohnungen bauen, dürfen in den Mietkontrakten keine Bestimmungen aufnehmen, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen.

Der Bau von Siedlungswohnungen unter Mitverwaltung und Mitkontrolle der Arbeitnehmer ist nach Kräften zu fördern.

6. Hygienische Fürsorge.

Für Arbeitnehmer, deren Beschäftigung schmutziger oder gesundheitsschädlicher Natur ist, sind zur unentgeltlichen Benutzung Baderäume einzurichten und besondere Arbeitskleider zu liefern.

7. Arbeiterversicherung, Arbeiterschutz.

1. Alle Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-, Staats- und Reichsbetriebe sowie solche Unternehmungen, die ihrer Natur oder der Regel nach in Händen von Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-, Staats- oder Reichsregie liegen, jedoch aus irgendwelchen Gründen noch im Privatbesitz sind, werden der Gewerbeordnung und den Versicherungsgesetzen unterstellt.

2. Auf das Arbeitsverhältnis der Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-, Staats- oder Reichsarbeiter finden alle durch die Gesetzgebung geschaffenen Arbeiterschutzbestimmungen sinngemäß Anwendung.

8. Strafen.

Noch bestehende Strafbestimmungen und geheime Personalakten sind zu beseitigen.

9. Lösung des Arbeitsverhältnisses.

1. Für alle Arbeitnehmer sind Kündigungsfristen einzuführen.

2. Bei etwaigen Entlassungen wegen Arbeitsmangel sind stets die zuletzt Eingestellten zuerst zu entlassen.

3. Krankheit berechtigt die Verwaltung nicht zur Entlassung, sondern es sind die Erkrankten nach ihrer Genesung weiter zu

beschäftigen. Ist der Zustand der Wiederhergestellten ein derartiger, daß die frühere eventuell schwerere Arbeit nicht mehr geleistet werden kann, so sind sie ohne Lohnkürzung mit leichteren Arbeiten zu beschäftigen.

4. Dienstentlassung ruhelohnberechtigter Arbeiter aus disziplinaren Gründen kann nur erfolgen auf Antrag einer Disziplinarkommission, der zwei Vertreter der Betriebsleitung und zwei Mitglieder des Betriebsrats unter einem unparteiischen Vorsitzenden angehören. Der Beschuldigte kann sich bei der Verhandlung vor der Disziplinarkommission eines Vertreters bedienen.

10. Arbeitsnachweis.

1. Die Behörden beziehen ihre Arbeitskräfte durch Vermittlung des paritätisch geleiteten öffentlichen Arbeitsnachweises unter Mitwirkung des Betriebsrats. Bei der Einstellung sind Leute, die bereits im Dienst der betreffenden Behörde standen und am Orte selbst wohnen, besonders zu berücksichtigen. Ihre bereits zurückgelegte Dienstzeit wird angerechnet, falls der Austritt nicht freiwillig oder aus disziplinaren Gründen erfolgt ist.

2. Bei unumgänglich notwendigen Entlassungen wegen Arbeitsmangel ist der Arbeitsnachweis rechtzeitig zu verständigen und dafür zu sorgen, daß die zu Entlassenden in anderen Betrieben des gleichen Arbeitgebers eingestellt werden, wenn dort Arbeitskräfte fehlen.

11. Tarifverträge.

Die programmatischen Forderungen über die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse sollen durch örtliche, bezirkliche und Reichstarife festgelegt werden, hierbei ist darauf zu achten, daß ein möglichst einheitliches Arbeitsrecht auf sozialem Gebiet geschaffen wird. Für die Uebergangszeit sind die bestehenden besseren Verhältnisse aufrechtzuerhalten.

12. Arbeitsordnungen.

Arbeitsordnungen dürfen mit dem abgeschlossenen Tarifvertrage nicht im Widerspruch stehen und unterliegen ebenso wie etwaige Ausführungsbestimmungen der Vereinbarung der Vertragschließenden unter Mitwirkung des Betriebsrats.

13. Arbeitnehmervertretung.

1. Die Wahl von Betriebsräten erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen. Für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern vertritt der Vertrauensmann des Verbandes die Stelle des Betriebsrates mit allen zustehenden Rechten.

2. Für gleichartige Betriebe wird ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Für die Gesamtbetriebe der Gemeinden, des Reiches oder der Staaten ist ein Zentralbetriebsrat zu bilden, der die allgemeinen Angelegenheiten der Gesamtarbeiterschaft bei der obersten Behörde direkt vertritt.

3. Für Sitzungen und Verhandlungen während der Arbeitszeit ist den Betriebsräten der Arbeitslohn zu zahlen. Der Betriebsleitung ist von der innerhalb des Betriebes abzuhaltenden Sitzung vorher Kenntnis zu geben. Sie ist zur Teilnahme an der Sitzung berechtigt und auf Verlangen des Betriebsrats dazu verpflichtet.

4. Der Betriebsrat ist berechtigt, die Arbeiterschaft des Betriebes zu Versammlungen außerhalb und innerhalb des Betriebes einzuberufen (letztere nur in dringenden Fällen) im Einvernehmen mit dem Betriebsleiter oder dessen Stellvertreter. An Versammlungen, die im Betrieb stattfinden, kann der Betriebsleiter mit beratender Stimme teilnehmen. Dem Verbandsvertreter ist seitens der Betriebsleitung zum Zweck der Teilnahme an der Betriebsversammlung der Zutritt zum Betrieb zu gestatten.

5. Den Betriebsräten aller Betriebe des öffentlichen Rechtes sollen die gleichen Rechte zustehen wie den Betriebsräten der Privatindustrie.

Hierzu gehört im besonderen:

a) Entsendung von Vertretern in die zuständigen Verwaltungsbehörden (§ 70 des BRG.);
b) Anerkennung aller Anstalten, Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechtes als Betriebe mit wirtschaftlichen Zwecken (§ 66 des BRG.);
c) das Recht der Einsichtnahme in alle Unterlagen, die über die finanzielle Gestaltung der Betriebe Auskunft geben (§§ 71 und 72 des BRG.).

6. Der Betriebsrat hat weiter im besonderen mitzuwirken:

a) bei Einstellungen und Entlassungen;
b) bei der Zuteilung der Arbeitskräfte zu den verschiedenen Betriebsgruppen;
c) bei Einlegung von Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit;
d) bei Festsetzung von Akkordvereinbarungen;
e) bei Beschwerden der Arbeiter über die Beschäftigung und Behandlung seitens der Vorgesetzten;

f) bei Regelung des Urlaubs und der Zeit des Urlaubsantritts der einzelnen Arbeiter.

Ferner hat der Betriebsrat:

g) die Einhaltung des Tarifvertrages zu überwachen und sich zu diesem Zwecke eventuell die Lohnbücher vorlegen zu lassen;

h) bei vorhandenen Mängeln in der Unfallverhütung und den gesundheitlichen Einrichtungen des Betriebes einzugreifen;

i) sämtliche für die Arbeiter geschaffenen Betriebseinrichtungen mit zu verwalten; insbesondere können Zuwendungen an Arbeiter aus vorhandenen Unterstützungsfonds nur auf Antrag und im Einverständnis des Betriebsrats erfolgen.

7. Zu allen den Lohntarif und dessen Auslegung betreffenden Verhandlungen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat ist ein Verbandsvertreter zuzuziehen.

8. Der Betriebsrat hat die Pflicht, alle den Arbeitnehmern gesetzlich und auf Grund des Tarifvertrages zustehenden Rechte für dieselben wahrzunehmen und der Betriebsleitung gegenüber zu vertreten. Er hat dabei das gute Einvernehmen der Arbeiterschaft untereinander und mit der Betriebsleitung ebenso wie das gemeinsame Interesse am guten Fortgang des Betriebes zu berücksichtigen. Die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe durch den Gewerbeaufsichtsbeamten hat der Betriebsrat zu unterstützen, und wenn nötig zu veranlassen.

Beschwerden der Betriebsleitung oder der Arbeitnehmer über das Wirken des Betriebsrates entscheidet der Schlichtungsausschuß.

Vorwärts-Buchdruckerei, Berlin SW 68