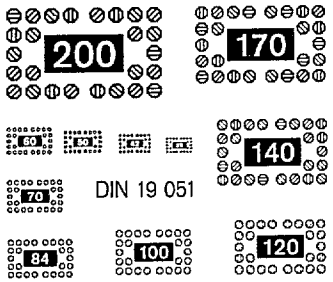

1959/2303

VERBAND DER GEMEINDE- UND STAATSARBEITER

PROGRAMM

BESCHLOSSEN AUF DEM 11. ORDENTLICHEN VERBANDSTAGE IN KÖLN AM RHEIN

1928

A 96 - 05226

GÜLTIG VOM 1. OKTOBER 1928

A 96 - 05226

Freie Bücherei Gesellschaft

Programm

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

Der Verband fordert daher:

1. Koalitionsrecht.

Die Verbandsfunktionäre und die gesetzlichen Personalvertreter sind von den Behörden als Vertreter des Personals anzuerkennen und zu Verhandlungen und Entscheidungen in allen die Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse betreffenden Fragen heranzuziehen.

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

Zur Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Beschäftigungsverhältnis und zur Hilfeleistung beim Abschluß von Tarifverträgen dient der Ausbau des mit allen Rechtsgarantien ausgestatteten Schlichtungsverfahrens.

2. Arbeitszeit.

Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Gesamtarbeitszeit, auch im Schichtwechsel, 46 Stunden nicht überschreiten.

Die Arbeitszeit soll am Sonnabend (Samstag) auf 6 Stunden herabgesetzt werden.

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 Vereinbarung von Lohn und sonstigen Bezügen erfolgt durch Abschluß von Tarifverträgen zwischen den Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-, Staats- und Reichsbehörden oder deren Organisation und dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter unter Beachtung folgender Richtlinien:

1. Gemeinde, Kreis, Provinz, Staat und Reich sind verpflichtet, dem Personal einen auskömmlichen Lohn zu zahlen. Höhe, Art und Zahlung der Löhne und sonstiger Bezüge 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 fünf Beschäftigungsjahren.
4. Akkordarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Wo sie unumgänglich nötig und durch Vereinbarung zwischen dem Verband und dem Arbeitgeber zugelassen ist, sind die Akkordsätze vor Beginn der Arbeit zwischen der Betriebsleitung und der Betriebsvertretung 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.
7. Die Festsetzung der Gehälter erfolgt unter Mitwirkung der Verbandskörperschaften. Für die Gestaltung der Besoldungsgesetze und Besoldungsordnungen fordern wir die Anerkennung der von der Organisation aufgestellten Grundsätze.

4. Ueberzeit- und Feiertagsarbeit.

1. Ueberstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist nur insoweit zu verrichten, als sie zur Aufrechterhaltung des Betriebes im Interesse der Allgemeinheit und zur Abwendung von Gefahren erforderlich ist.
2. Für Ueberstunden-, Feiertags-, Sonntags- und Nachtarbeit sind Zuschläge von 50 bis 100 Proz. zu zahlen.

5. Soziales Arbeitsrecht.

1. Alljährlich in den Sommermonaten ist dem Personal ein ausreichender Urlaub zur Erholung unter Vorausbezahlung des Lohnes oder Gehaltes und eines Feriengeldes zu gewähren.
2. In Krankheits- und Unfällen ist vom Arbeitgeber dem Personal der volle Lohn zu zahlen.
3. Sämtliche im Dienste der Gemeinde-, Kreis-, Provinzial-, Staats- und Reichsverwaltungen und -betriebe stehende Personen erlangen nach dreijähriger Dienstzeit bei Arbeitsunfähigkeit das Recht der Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Im Falle einer durch Betriebsunfall oder Berufskrankheit hervorgerufenen Arbeitsunfähigkeit tritt diese Versorgung schon vor Ablauf der dreijährigen 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 das in ihren Betrieben tätige Personal Wohnungen bauen, dürfen in die Mietkontrakte keine Bestimmungen aufnehmen, die mit dem Beschäftigungsverhältnis in Verbindung stehen.

Der Bau von Siedlungswohnungen unter Mitverwaltung und Mitkontrolle des Personals ist nach Kräften zu fördern.

6. Hygienische Fürsorge.

Für das gesamte Personal sind Baderäume zur unentgeltlichen Benutzung einzurichten und für schmutzige oder gesundheitsschädliche Arbeit Arbeits- und Schutzkleider zu liefern.

7. Sozialversicherung, Arbeiterschutz.

Auf das Personal der öffentlichen Betriebe und Verwaltungen müssen die sozialen Versicherungsgesetze und Arbeiterschutzgesetze ohne beschränkende Ausnahmevorschriften Anwendung finden. Dasselbe gilt für das Personal von Betrieben, die

in besonderer Verwaltungsform von öffentlich-rechtlichen Körperschaften als gemeinwirtschaftliche oder gemischtwirtschaftliche Betriebe geführt werden. Für die Beamten ist eine reichsgesetzliche Regelung der Beamtenkrankenfürsorge im Rahmen der Reichsversicherungsordnung zu schaffen.

8. Strafen.

Noch bestehende Strafbestimmungen und geheime Personalakten sind zu beseitigen. Einsicht in seine Personalakten ist dem Arbeitnehmer und seiner gesetzlichen Arbeitnehmervertretung zu gestatten. Dem Arbeitnehmer ist das Recht des Einspruchs gegen Eintragungen in die Personalakten zu gewähren.

9. Lösung des Beschäftigungsverhältnisses.

1. Für das gesamte Personal sind Kündigungsfristen einzuführen. Nach fünfjähriger Beschäftigung darf die Kündigung oder Entlassung nur aus einem wichtigen Grunde und im Disziplinarverfahren stattfinden.

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

3. Krankheit und Unfall berechtigen die Verwaltung nicht zur Entlassung, sondern es sind die Erkrankten nach ihrer Genesung weiter zu beschäftigen.

4. Dienstentlassung ruhelohnberechtigten Personals aus disziplinaren Gründen kann nur erfolgen auf Entscheidung 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 Arbeitsamtes unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung. Bei der Einstellung sind Personen, die bereits im Dienst der betreffenden Behörde standen und am Orte selbst wohnen, besonders zu berücksichtigen. Ihre bereits zurückgelegte Dienstzeit wird angerechnet.

2. Bei unumgänglich notwendigen Entlassungen wegen Arbeitsmangel ist dafür zu sorgen, daß die zu Entlassenden in

anderen Betrieben oder Verwaltungen 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 einheitliches Arbeitsrecht auf sozialem Gebiet geschaffen wird.

12. Arbeitsordnung und Dienstvorschriften.

Arbeitsordnungen und Dienstvorschriften sollen der Ergänzung von Tarifverträgen dienen. Sie sind vom Verband unter Mitwirkung der Betriebsvertretung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und dürfen gegenüber dem Tarifvertrag keine Vorschriften zuungunsten des Personals enthalten.

13 Personalvertretung.

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

2. Für mehrere Betriebe einer Behörde wird ein Gesamtbetriebsrat neben den Einzelbetriebsvertretungen gebildet. Für die Betriebe und Verwaltungen des Reichs, der Länder und Provinzen sind neben örtlichen auch bezirkliche Betriebsvertretungen zu schaffen und ein Hauptbetriebsrat am Sitz der Zentralbehörde zu errichten.

3. Die Sitzungen des Betriebsrates finden während der Arbeitszeit statt, und der dafür entgangene Lohn wird bezahlt. Der Betriebsleitung ist von der innerhalb des Betriebes abzuhaltenden Sitzung vorher Kenntnis zu geben. Sie ist auf Einladung des Betriebsrates zur Teilnahme verpflichtet.

4. Der Betriebsrat hat das Recht, in Betriebs- und Personalangelegenheiten Betriebsversammlungen abzuhalten. Nötigenfalls können solche Versammlungen auch während der Arbeitszeit stattfinden. Verbandsvertreter sind berechtigt, an denselben teilzunehmen. Auf Einladung kann auch der Betriebsleiter teilnehmen oder sich vertreten lassen.

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

Außerdem ist das Betriebsrätegesetz unter Berücksichtigung der bisherigen Erfahrungen zugunsten der Arbeitnehmer auszugestalten. Es ergeben sich folgende dringende Forderungen:

a) Mit der Betriebsvertretung müssen Einstellungs- und Entlassungsrichtlinien vereinbart werden, deren Durchführung Betriebsleitung und Betriebsvertretung gemeinsam obliegt.

b) Ausdehnung des Entlassungsschutzes auf vertretungslose und Obmannsbetriebe.

c) Verbesserung des Entlassungsschutzes für alle Arbeitnehmer und Beseitigung des Rechtes der Arbeitgeber, sich von der Weiterbeschäftigung im Falle ungerechtfertigter Entlassung loszukaufen.

d) Verbesserung des Entlassungsschutzes für Betriebsvertretungsmitglieder sowie Mitglieder des Wahlvorstandes und Ausdehnung desselben für mindestens sechs Monate nach Beendigung des Amtes.

e) Beseitigung der Unterscheidung zwischen Betrieben mit sogenannten wirtschaftlichen Zwecken und anderen Betrieben und Verwaltungen.

f) Erweiterung der Befugnisse der Betriebsvertretung in wirtschaftlichen Fragen des Betriebes und der Verwaltung ohne Rücksicht auf den Zweck des Betriebes.

g) Anerkennung des Rechts der Betriebsvertretung, bei Behörden Vertreter in die zuständige Verwaltungsdeputation zu entsenden.

h) Gemeinsame Verwaltung von Unterstützungs-, Ruhelohneinrichtungen und Ruhelohnkassen.

6. Zu allen den die Durchführung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen und deren Auslegung betreffenden Verhandlungen zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat ist ein Verbandsvertreter zuzuziehen.

[illegible] Buchdruckerei, Berlin [illegible]