

9

1091

H

RMT G 1926
für das Gebiet des Deutschen Reiches



Erläuterungen
zum
Reichsmanteltarifvertrag
für die Gemeindearbeiter

RMT G 1926

(RMT 1925 in der Fassung des Goslarer Abkommens v. 27. 2. 1926,
des Abkommens v. 12./22. 6. 1926 und des Abkommens v. 21. 12. 1926)

Herausgegeben von der Geschäftsstelle
des
**Reichsarbeitgeberverbandes Deutscher
Gemeinden und Kommunalverbände e. V.**

Berlin B 50, Kurfürstendamm 237 / Fernsyst.: Bismarck 2606

5. Ausgabe



Eins. Verz. J.
Nr. 966.

**Die Entscheidungen
der Tarifschiedsstellen**
über eine etwa strittige
Auslegung des Vertragsterzes
werden gesammelt
in der
Spruchkartei
für kommunale Arbeitgeber,
der ständigen Beilage zum Magazin für Arbeitsrecht,
Sozialpolitik und verwandte Gebiete.

**Das Sach- und Sprachorgan
der deutschen kommunalen Arbeitgeber ist das
Magazin für Arbeitsrecht, Sozial-
politik und verwandte Gebiete**

Warum muß jede Verwaltung das Magazin beziehen?
Weil in der Tat

für den Chef der Verwaltung,
die Dezernenten,
die Direktoren der Werke
und Anstalten,
die Betriebsleitungen,
die Nachrichtenämter

kurze und schnelle Unterrichtung über die im Reiche, in den einzelnen Bezirken
und Verwaltungen auf dem Sondergebiet der Arbeitgebaufäden geleistete
und zu leistende Arbeit schon aus dem Grunde unerlässlich ist, da sie einen
immer bedeutsamer werdenden Auschnitt aus dem allgemeinen Aufgaben-
kreis der kommunalen Verwaltungen darstellt.

Bestellung bei jedem Postamt

RME G 1926
für das Gebiet des Deutschen Reiches



**Erläuterungen
zum
Reichsmanteltarifvertrag
für die Gemeindearbeiter**

RME G 1926

(RME 1925 in der Fassung des Goslarer Abkommens v. 27. 2. 1926,
des Abkommens v. 12./22. 6. 1926 und des Abkommens v. 21. 12. 1926)

Herausgegeben von der Geschäftsstelle
des
Reichsarbeitgeberverbandes Deutscher
Gemeinden und Kommunalverbände e. V.

Berlin W 50, Kurfürstendamm 237 / Fernspr.: Bismarck 2606

5. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Seite-

Vorbemerkungen	1
Automatische Geltung des Vertrages	
Unabdingbarkeit des Vertrages	
Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen	
Ausschluß der Beteiligung an nichtkommunalen	
Tarifverträgen	
Auslegung des Vertrages	
Verbandsanschriften	2
Kalender 1927/1928	3
Notizblätter	4

RME S 1926

Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich	1
Automatische Wirkung	
Bezirks- und Ortsvereinbarungen	
§ 2 Einschränkung des Geltungsbereiches	2
Einschränkungsmöglichkeiten	

Arbeitszeit

§ 3 Arbeitszeit im allgemeinen	3
Arbeitszeit in Krankenanstalten	
Arbeitszeit in Schichtwechselbetrieben	
Arbeitszeit an den Werktagen vor den hohen	
Festen	
Ruhepausen	
Innehaltung der Arbeitszeit	
Geteilte und durchgehende Arbeitszeit	

Dienstbereitschaft

§ 4	4
----------------------	---



guteuA

319 u

WBP
Opole

Überstunden

Seite

- § 5 Anordnung
Begriffsbestimmung
Bekanntgabe
Pausen

Löhne und Lohnzuschläge

- § 6 Bedingter Ausschluß der §§ 615 und 616 BGB.
Bezirkslohn tarifverträge

Lohnzahltag
Altlohn
Prämienlohn
Soziale Einrichtungen
Sachbezüge (Wohnung, Bekleidung, Dienstkleider)
Schutzkleidung
Erwerbsbeschränkte
Kriegs- und Schwerbeschädigte
Sozialversicherungsbeiträge

- § 7 Dienstplanmäßige Nacharbeit
Dienstplanmäßige Sonntagsarbeit
Leistungsverschiebungen in die Nachtzeit und auf Sonntage

Überstunden
Berechnung der Lohnzuschläge
Bezahlung angefangener Überstunden
Überstundenpauschalvergütung

- § 8 Betriebe mit eigenearteten Verhältnissen

Arbeitsversäumnis

- § 9 Verhalten bei Arbeitsversäumnis

- § 10 Eingeschränkte Anwendung des § 616 BGB. bei plötzlicher Erkrankung

Ausübung staatsbürgischer Pflichten
behördlichen Vorladungen

Wohnungswechsel

Ereignissen in der Familie

Vorladung vor Gericht

Auffinden einer neuen Arbeitsstelle

Anrechnung anderweitiger Entschädigungen

Ausschluß weitergehender Ansprüche

Arbeitsausfall

- § 11 § 615 BGB.
Verkehrsstörungen und Leistungsverschiebungen
Versetzung von Arbeitern

Soziale Einrichtungen

- § 12 Urlaub
Urlaub im allgemeinen
Urlaub für ältere Arbeiter und Feuerhausarbeiter
Stichtag für die Urlaubsberechnung
Urlaubsantritt
Zusammenhängender Urlaub
Pflicht zur Vertretung Beurlaubter
Erlöschen des Anspruchs mit Ablauf der Urlaubsperiode
Urlaub für gekündigte Arbeiter
Zusatz: Übergangsregelung

- § 13 Wochenfeiertage
Weiterzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden
Vergütung geleisteter Arbeitsstunden

- § 14 Krankenlohn
Krankenlohn im allgemeinen
Krankenlohn bei Krankenhausbehandlung
Begrenzung des Anspruchs bei wiederholten Erkrankungen, bei Vollendung eines Dienstjahrs während einer Krankheit und bei Rückfällen
Krankenlohn bei Kurauseinhalt
Erweiterter Krankenlohnanspruch bei einem Betriebsunfall
Nachprüfung der Erwerbsunfähigkeit

- Krankenlohnanspruch und Kündigung
Abtretung von Nachzahlungen aus der Sozialversicherung
Abtretung von Schadensersatzansprüchen
Sperrvorschrift

- § 15 Anrechnung von Dienstjahren
Ununterbrochene Dienstjahre
Unterbrochene Dienstjahre
Anrechnung von Heeresdienstzeit
Anrechnung der Zivilgefängenschaft

- § 16 Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Einschränkungen auf dem Gebiete der sozialen Einrichtungen

Seite
§ 17 Erleichterungen für ländliche Gemeinden unter 10 000 Einwohnern

Nebenarbeit

§ 18 Verbot der Nebenarbeit während des Urlaubs und bei uneingeschränktem Betriebe

Kündigung

§ 19 Allgemeine Kündigungsfristen
Kündigungsfristen bei längerer Dienstzeit
Kündigungsfristen für Betriebe mit eigengearbeiteten Verhältnissen
Fristlose Entlassung

Unabdingbarkeit des Vertrages

§ 20 Rechtsunwirksamkeit widersprechender Gesamtvereinbarungen und Einzelarbeitsverträge
Befristete Aufrechterhaltung der Tarifverträge
neuer Mitgliedsverwaltungen

Behandlung von Streitigkeiten

§ 21 Schiedsstellen
Schiedsstellenordnung

Durchführung des Tarifvertrages

§ 22 Vertragstreue
Verbot von Betriebsstilllegungen bis zur Beendigung des Schiedsverfahrens
Notarbeitsverträge

Vertragsdauer

§ 23 Vertragskündigung

Schiedsstellenordnung

Vorbemerkung

Anberaumung der Verhandlungstermine

Errichtung

§ 1

Zusammensetzung und Wahl

§ 2 Beisitzer und Stellvertreter

Behinderung von Beisitzern

§ 3 Obmänner und Stellvertreter

Vorsitz

§ 4 Unparteiische Vorsitzende

§ 5 Ladung der Beisitzer

Beschlussfähigkeit der Schiedsstellen

Sicherung der Beschlussfähigkeit

Abstimmung

Zuständigkeit

§ 6 Gesamtrechtsstreitigkeiten

Gesamtinteressenstreitigkeiten

§ 7 Aufbau der Schiedsstellen

§ 8 Entscheidungen

Schiedssprüche

Verfahrensvorschriften

§ 9 Beschleunigtes Verfahren

Geschäftsordnung

Parteiladung

Verhandlungsunterlagen

Verhandlungsniederschriften

Zustellung

§ 10 Parteivertreter

Auskunftspersonen

Verhandlungen in Abwesenheit von Vertretern

	Seite
§ 11 Berufung	11
Berufungsfrist	11
Berufungsschrift	11
§ 12 Wiederaufnahmeverfahren	12
§ 13 Vorbescheide	13
 Kosten	
§ 14 Kosten der Parteivertreter und Auskunftspersonen	14
Persönliche Kosten	14
Sächliche Kosten	14

**Anschrift der
Zentralausschüsse für ^{Arbeiter-} Tariffachen
der Gemeinden und Kommunalverbände**

Berlin W50, Kurfürstendamm 237 IV
 Fernsprecher: Bismarck 2606
 Drahtanschrift: Zentralausschuss Berlinbismarck 2606

Vorbemerkungen

I.

Der RMETG gilt grundsätzlich ohne besondere Vereinbarung für alle Mitglieder des Reichsarbeitsgeberverbandes und seiner Bezirksverbände wie für deren Arbeiter (§ 1 Ziffer 2 RMETG).

II.

Gemäß § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918 sind vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen unwirksam, soweit sie im Tarifvertrag ausdrücklich ausgeschlossen sind. Als derartige Ausschlußbestimmung ist § 20 Ziffer 1 RMETG durch ständige Rechtsprechung des Zentralausschusses anerkannt.

III.

Für die Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen sind nach einem Verbandsbeschuß ausschließlich die zwingenden Bestimmungen des Betriebsratgegesetzes maßgebend.

IV.

Die Beteiligung an Tarifverträgen anderer Arbeitgeberverbände ist den Mitgliedern des Reichsarbeitsgeberverbandes und der Bezirksarbeitgeberverbände nach einem Verbandsbeschuß nicht gestattet.

Reichsarbeitsamt V.

Bei Zweifeln oder Meinungsverschiedenheiten, die durch die Erläuterungen nicht behoben werden, ist unverzügliche Benachrichtigung der Geschäftsstelle des zuständigen Bezirksarbeitgeberverbandes, in Eilfällen notfalls der Reichsverbandsgeschäftsstelle geboten.

Reichsarbeitgeberverband deutscher Gemeinden und Kommunalverbände

Berlin W 50, Kurfürstendamm 237 IV

Fernsprecher: Bismarck 2606

Drahtanschrift: Reichsarbeitgeberverband 2606 Berlinbismarck

Bezirksverbände und Sonderbezirke

- 1 Arbeitgeberverband Sächsischer Gemeinden, Dresden, Neues Rathaus. Tel.: 250 51.
- 2 Kommunaler Arbeitgeberverband Berlin, Berlin, Rathaus, Zimmer 111, Apparat 40.
- 3 Bezirksarbeitgeberverband Niederelbischer Gemeinden und Kommunalverbände, Hamburg 11, Großer Burgstah 31, IV. Tel.: Roland 1760.
- 4 Rhein-Mainischer Bezirksarbeitgeberverband der Gemeinden und Kommunalverbände, Frankfurt a. M., Rathaus, Gr. Kornmarkt 2, Zimmer 189. Tel.: Hansa 3956.
- 5 Arbeitgeberverband rheinisch-westfälischer Gemeinden, Dortmund, Ostwall 51. Tel.: Dortmund 3129.
- 6 Landesarbeitgeberverband Bayerischer Gemeinden und Gemeindeverbände, Augsburg, Polizeigebäude. Tel.: Polizeigebäude.
- 7 Mitteldeutscher Arbeitgeberverband der Kreise und Gemeinden, Magdeburg, Kahnsprung 8—9. Tel.: 5156.
- 8 Bezirksarbeitgeberverband für den Stadtbereich Köln, Köln a. Rh., Oberbürgermeisteramt, Unter Goldschmied 30. Tel.: Anno 2000.

- 9 Kommunaler Arbeitgeberverband Hannover, Hannover, Schmiedestr. 14. Tel.: Nord 2569.
- 10 Bezirksarbeitgeberverband für den Stadtbezirk Breslau, Magistrat Breslau, Rathaus.
- 11 Arbeitgeberverband Badischer Gemeinden, Karlsruhe, Beierheimer Allee 16 I. Tel.: 855.
- 12 Arbeitgeberverband rheinischer Gemeinden und Kommunalverbände e. V., Bonn, Neues Stadthaus am Mülheimer Platz, Zimmer 234. Tel.: 4000.
- 13 Arbeitgeberverband Württembergischer Gemeinden, Stuttgart, Ehelstr. 27. Tel.: 9602.
- 14 Arbeitgeberverband der Nordwestdeutschen Gemeinden, Bremen, Werderstraße 1. Tel.: Roland 209.
- 15 Arbeitgeberverband Ostpreußischer Gemeinden und Kommunalverbände, Königsberg i. Pr., Rathaus. Tel.: 8740.
- 16 Hessisch-Nassauischer Wirtschaftsverband, Marburg a. d. Lahn, Universitätsstraße 8, Stadthäle. Tel.: 784.
- 17 Bezirksarbeitgeberverband Märkischer Gemeinden und Gemeindeverbände, Brandenburg a. d. Havel, Rathaus. Tel.: 1448.
- 18 Bezirksarbeitgeberverband Pommerscher Gemeinden und Kommunalverbände, Stettin, Rathaus, Mauerstraße 2. Tel.: 5430.
- 19 Kommunaler Arbeitgeberverband Oberschlesien, Oppeln, Malapanerstraße 6. Tel.: 840.
- 20 Arbeitgeberverband der Gemeinden und Kommunalverbände des Regierungsbezirks Liegnitz, Görlitz, Rathaus. Tel.: 1601—1610.

- 21 Arbeitgeberverband der kommunalen Selbstverwaltungen im Regierungsbezirk Breslau, Reichenbach, Schles., Kreishaus. Tel.: 1380, 1381.
- 22 Arbeitgeberverband der Gemeinden des Regierungsbezirks Pfalz, Ludwigshafen a. Rh., Rathaus. Tel.: 1 62011.
- 23 Tarifverband Thüringer Gemeinden und Kreise, Weimar, Hummelstraße 2. Tel.: Weimar 1.
- 24 Bezirksarbeitgeberverband Schleswig-Holstein, Kiel, Rathaus. Tel.: Kiel 6000.
- 25 Bezirksarbeitgeberverband Mecklenburgischer Städte und Landgemeinden, Schwerin/Meckl., Stadthaus, Ratsregisteratur. Tel.: 55, Nebenstelle 7.
- 26 Kommunaler Arbeitgeberverband für die Ostmark, Frankfurt a. d. O., Rathaus. Tel.: 1605.

R a l e n d e r 1 9 2 7

	S a n u a r	F e b r u a r	M a r c h	A p r i l	M a i	J u n i
1	6. Neujahr	1. 7.	1. 8.	1. 9.	1. 10.	1. 11.
2	5. n. Reujahr	2. 7.	2. 8.	2. 9.	2. 10.	2. 11.
3	4. 7.	3. 8.	3. 9.	3. 10.	3. 11.	3. 12.
4	5. 7.	4. 8.	4. 9.	4. 10.	4. 11.	4. 12.
5	6. 7.	5. 8.	5. 9.	5. 10.	5. 11.	5. 12.
6	7. 7.	6. 8.	6. 9.	6. 10.	6. 11.	6. 12.
7	8. 7.	7. 8.	7. 9.	7. 10.	7. 11.	7. 12.
8	9. 7.	8. 8.	8. 9.	8. 10.	8. 11.	8. 12.
9	10. 7.	9. 8.	9. 9.	9. 10.	9. 11.	9. 12.
10	11. 7.	10. 8.	10. 9.	10. 10.	10. 11.	10. 12.
11	12. 7.	11. 8.	11. 9.	11. 10.	11. 12.	11. 13.
12	13. 7.	12. 8.	12. 9.	12. 10.	12. 13.	12. 14.
13	14. 7.	13. 8.	13. 9.	13. 10.	13. 14.	13. 15.
14	15. 7.	14. 8.	14. 9.	14. 10.	14. 15.	14. 16.
15	16. 7.	15. 8.	15. 9.	15. 10.	15. 16.	15. 17.
16	17. 7.	16. 8.	16. 9.	16. 10.	16. 17.	16. 18.
17	18. 7.	17. 8.	17. 9.	17. 10.	17. 18.	17. 19.
18	19. 7.	18. 8.	18. 9.	18. 10.	18. 19.	18. 20.
19	20. 7.	19. 8.	19. 9.	19. 10.	19. 20.	19. 21.
20	21. 7.	20. 8.	20. 9.	20. 10.	20. 21.	20. 22.
21	22. 7.	21. 8.	21. 9.	21. 10.	21. 22.	21. 23.
22	23. 7.	22. 8.	22. 9.	22. 10.	22. 23.	22. 24.
23	24. 7.	23. 8.	23. 9.	23. 10.	23. 24.	23. 25.
24	25. 7.	24. 8.	24. 9.	24. 10.	24. 25.	24. 26.
25	26. 7.	25. 8.	25. 9.	25. 10.	25. 26.	25. 27.
26	27. 7.	26. 8.	26. 9.	26. 10.	26. 27.	26. 28.
27	28. 7.	27. 8.	27. 9.	27. 10.	27. 28.	27. 29.
28	29. 7.	28. 8.	28. 9.	28. 10.	28. 29.	28. 30.
29	30. 7.	29. 8.	29. 9.	29. 10.	29. 30.	29. 31.
30	31. 7.	30. 8.	30. 9.	30. 10.	30. 31.	31. 1.

R a l e n d e r 1 9 2 7

	S u l t	A g u s t	S e p t e m b e r	O c t o b e r	N o v e m b e r	D e c e m b e r
1	1. 8.	1. 9.	1. 10.	1. 11.	1. 12.	1. 13.
2	2. 8.	2. 9.	2. 10.	2. 11.	2. 12.	2. 13.
3	3. 8.	3. 9.	3. 10.	3. 11.	3. 12.	3. 13.
4	4. 8.	4. 9.	4. 10.	4. 11.	4. 12.	4. 13.
5	5. 8.	5. 9.	5. 10.	5. 11.	5. 12.	5. 13.
6	6. 8.	6. 9.	6. 10.	6. 11.	6. 12.	6. 13.
7	7. 8.	7. 9.	7. 10.	7. 11.	7. 12.	7. 13.
8	8. 8.	8. 9.	8. 10.	8. 11.	8. 12.	8. 13.
9	9. 8.	9. 9.	9. 10.	9. 11.	9. 12.	9. 13.
10	10. 8.	10. 9.	10. 10.	10. 11.	10. 12.	10. 13.
11	11. 8.	11. 9.	11. 10.	11. 12.	11. 13.	11. 14.
12	12. 8.	12. 9.	12. 10.	12. 13.	12. 14.	12. 15.
13	13. 8.	13. 9.	13. 10.	13. 14.	13. 15.	13. 16.
14	14. 8.	14. 9.	14. 10.	14. 15.	14. 16.	14. 17.
15	15. 8.	15. 9.	15. 10.	15. 16.	15. 17.	15. 18.
16	16. 8.	16. 9.	16. 10.	16. 17.	16. 18.	16. 19.
17	17. 8.	17. 9.	17. 10.	17. 18.	17. 19.	17. 20.
18	18. 8.	18. 9.	18. 10.	18. 19.	18. 20.	18. 21.
19	19. 8.	19. 9.	19. 10.	19. 20.	19. 21.	19. 22.
20	20. 8.	20. 9.	20. 10.	20. 21.	20. 22.	20. 23.
21	21. 8.	21. 9.	21. 10.	21. 22.	21. 23.	21. 24.
22	22. 8.	22. 9.	22. 10.	22. 23.	22. 24.	22. 25.
23	23. 8.	23. 9.	23. 10.	23. 24.	23. 25.	23. 26.
24	24. 8.	24. 9.	24. 10.	24. 25.	24. 26.	24. 27.
25	25. 8.	25. 9.	25. 10.	25. 26.	25. 26.	25. 27.
26	26. 8.	26. 9.	26. 10.	26. 27.	26. 27.	26. 28.
27	27. 8.	27. 9.	27. 10.	27. 28.	27. 28.	27. 29.
28	28. 8.	28. 9.	28. 10.	28. 29.	28. 29.	28. 30.
29	29. 8.	29. 9.	29. 10.	29. 30.	29. 30.	29. 31.
30	30. 8.	30. 9.	30. 10.	30. 31.	30. 31.	31. 1.
31	31. 8.	31. 9.	31. 10.	31. 31.	31. 31.	31. 1.

Athenaeum 1928

R a l e i n d e r 1 9 2 8

S a l e n d e r 1928

S a l t	A u g u s t	S e p t e m b e r	O c t o b e r	N o v e m b e r	D e c e m b e r	
1. 2. 3. 4. 5. 6.	4. n. & trin. 1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	
7. 8. 9. 10. 11. 12.	5. n. & trin. 6. n. & trin. 7. n. & trin. 8. n. & trin. 9. n. & trin. 10. n. & trin.	6. n. & trin. 7. n. & trin. 8. n. & trin. 9. n. & trin. 10. n. & trin. 11. n. & trin.	7. n. & trin. 8. n. & trin. 9. n. & trin. 10. n. & trin. 11. n. & trin. 12. n. & trin.	18. n. & trin. 19. n. & trin. 20. n. & trin. 21. n. & trin. 22. n. & trin. 23. n. & trin.	22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin. 25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin.	22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin. 25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin.
13. 14. 15. 16. 17. 18.	13. n. & trin. 14. n. & trin. 15. n. & trin. 16. n. & trin. 17. n. & trin. 18. n. & trin.	13. n. & trin. 14. n. & trin. 15. n. & trin. 16. n. & trin. 17. n. & trin. 18. n. & trin.	13. n. & trin. 14. n. & trin. 15. n. & trin. 16. n. & trin. 17. n. & trin. 18. n. & trin.	13. n. & trin. 14. n. & trin. 15. n. & trin. 16. n. & trin. 17. n. & trin. 18. n. & trin.	13. n. & trin. 14. n. & trin. 15. n. & trin. 16. n. & trin. 17. n. & trin. 18. n. & trin.	
19. 20. 21. 22. 23. 24.	19. n. & trin. 20. n. & trin. 21. n. & trin. 22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin.	19. n. & trin. 20. n. & trin. 21. n. & trin. 22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin.	19. n. & trin. 20. n. & trin. 21. n. & trin. 22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin.	19. n. & trin. 20. n. & trin. 21. n. & trin. 22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin.	19. n. & trin. 20. n. & trin. 21. n. & trin. 22. n. & trin. 23. n. & trin. 24. n. & trin.	
25. 26. 27. 28. 29. 30.	25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin. 28. n. & trin. 29. n. & trin. 30. n. & trin.	25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin. 28. n. & trin. 29. n. & trin. 30. n. & trin.	25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin. 28. n. & trin. 29. n. & trin. 30. n. & trin.	25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin. 28. n. & trin. 29. n. & trin. 30. n. & trin.	25. n. & trin. 26. n. & trin. 27. n. & trin. 28. n. & trin. 29. n. & trin. 30. n. & trin.	
31.	31.	31.	31.	31.	31.	

§§ 1 und 2. Geltungsbereich.

§ 1.

1. Die Mitglieder des Reichsarbeitsgeberverbandes deutscher Gemeinden und Kommunalverbände und der ihm angeschlossenen Bezirksarbeitsgeberverbände sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen ihrer Arbeiter (Lohnempfänger) ausschließlich nach den Bestimmungen dieses Vertrages und der bezirklichen (örtlichen) Zusatz-Mantelbestimmungen zu regeln. Personen, die zwar nicht Lohnempfänger sind, aber wirtschaftlich den Arbeitern gleichstehen, können durch Bezirksvereinbarung diesem Vertrag unterstellt werden¹⁾.

¹⁾ Durch die Streichung des bisherigen Satzes 2 in § 1 Ziffer 1 wird an dem bisherigen Rechtszustand, wonach die Vereinigung der Arbeitgeber, sich an Sondertarifverträgen von Arbeitgeberverbänden der Gas-, Wasser- oder Elektrizitätswerke zu beteiligen, am 30. Juni 1924 erloschen, nichts geändert.

Erläuterungen.

Zu § 1.

Zu Ziffer 1:

Satz 1 in Verbindung mit § 20 und § 22 verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur strengen Durchführung aller Vertragsbestimmungen. Aus der Verpflichtung aller Beteiligten zur unbedingten Durchführung der Vertragsbestimmungen ergibt sich die Pflicht, keinerlei Maßnahmen zu treffen, die die Durchführung der Vertragsbestimmungen beeinträchtigen könnten. Deshalb müssen z. B. schon Anträge, deren Verwirklichung mit dem Inhalt des Vertrages nicht vereinbar ist, als eine Verletzung der durch den Tarifvertrag begründeten Verpflichtungen angesehen werden. Vertragswidriges Verhalten begründet nach einer Entscheidung des Reichsgerichts vom 30. März 1926 einen Schadensersatzanspruch nicht nur jedes am Vertrage beteiligten Verbandes selbst, sondern auch jedes seiner Mitglieder. Die Pflicht zur Durchführung des Vertrages findet ihre Grenze dort, wo der Vertrag selbst Freiheit zu anderweitiger Vereinbarung lädt. Vereinbarungen, die gegen den Vertrag verstößen, sind gemäß § 20 Ziffer 1 des Vertrages unwirksam. Verstöße gegen Verfassung oder Gesetz (z. B. Organisations- oder Koalitionsklauseln) sind rechtswidrig und damit rechtsunwirksam.

Konkurrenz von Tarifverträgen: Fallen einzelne Arbeiter unter den Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge, so geht, falls sie nicht sämtlich für allgemeinverbindlich erklärt sind, derjenige Tarifvertrag vor, der, insgesamt betrachtet, für den Arbeiter günstigere Bestimmungen enthält (Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 10. Juli 1920 — VI RGen. 7 — RABl 1920 Seite 94). Eine solche Konkurrenz kommt nur in Frage, wenn der Arbeitgeber doppelt organisiert ist oder ein für allgemeinverbindlich erklärt, nicht-kommunaler Tarifvertrag den Geltungsbereich des RMG überschneidet.

Doppelorganisation der im Reichsarbeitsgeberverbande vereinten Verwaltungen ist seit dem 1. Juli 1924 — auch hinsichtlich der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke — unzulässig. Der Überschreitung des Geltungsbereiches dieses Vertrages durch andere für allgemeinverbindlich erklärt Tarifverträge ist jeweils durch Anträge auf Ablösungsbestimmungen bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Reichsarbeitsverwaltung vorzubeugen. (Die jeweils im Reichsarbeitsblatt veröffentlichten Anträge auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung sind daher auch örtlich zu beachten.)

Im Falle der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des RMG selbst entscheidet über die Konkurrenz dieses Vertrages mit einem anderen für allgemeinverbindlich erklärt Tarifvertrage § 2 Absatz 2 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918, d. h. es geht — vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung der Reichsarbeitsverwaltung — derjenige allgemeinverbindliche Tarifvertrag vor, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält.

Arbeiter im Sinne dieses Vertrages sind alle Personen, die Lohn empfangen. Ob jemand Lohnempfänger ist oder nicht, kann im allgemeinen nur bei Neueinstellungen streitig werden, die nicht ausdrücklich unter Bezugnahme auf diesen Vertrag erfolgen. In diesem Falle hat der Neueingestellte, falls er die Leistungen aus diesem Vertrage in Anspruch nimmt, nachzuweisen, daß er Lohnempfänger im Sinne dieses Vertrages ist.

Lehrlinge sind nicht Lohnempfänger, daher auch nicht Arbeiter im Sinne dieses Vertrages. Das gleiche gilt auch für Umlerner.

Vertragstext.

2. Die Mitglieder des Reichsarbeitsgeberverbandes und seiner Bezirksverbände sowie die Mitglieder der an diesem Vertrag beteiligten Arbeiterorganisationen haben ohne besondere Vereinbarung Anspruch auf die Leistungen aus diesem Vertrag.

3. Bezirks-Vereinbarungen sind zwischen den Bezirksorganisationen der Vertragsparteien zu treffen. An Stelle einer Bezirksvereinbarung ist eine örtliche Vereinbarung zwischen den Organisationen der Vertragsparteien zulässig, soweit und solange der Bezirkstarifvertrag örtliche Regelung nicht ausschließt.

Vertragstext.

§ 2.

Dieser Vertrag gilt nicht

1. a) für die im Betriebs- und Verkehrsdienst von Straßen-, Klein- und Nebenbahnen (RMET-Straßenbahn), von Landes-, Provinzial- und Kreisstraßenverwaltungen, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und im Bergbau beschäftigten Arbeiter,

b) für die Notstandsarbeiter, die nicht voll beschäftigt und die vorübergehend beschäftigten Arbeiter sowie für die beim Dienstantritt erheblich erwerbsbeschränkten Arbeiter, es sei denn, daß die Erwerbsbeschränktheit während einer Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber eingetreten ist oder es sich um Kriegsbeschädigte handelt.

Wer als nicht voll beschäftigt oder als vorübergehend beschäftigt zu gelten hat, bleibt bezirklicher Vereinbarung vorbehalten.

Es ist unzulässig, Arbeiter nur deshalb auf bestimmte Zeit einzustellen, um sie von diesem Vertrage auszunehmen.

c) für das in Hausgehilfenstellung befindliche weibliche Personal in den Orten, in denen bisher der RMET nicht angewendet worden ist.

2. Wenn oder soweit dies bezirklich vereinbart wird:

a) für das Personal der Hafenbahnen, der Schiffsbetriebe (Dampfer, Schlepper, Bagger, Eisbrecher), der Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten sowie der Fürsorge- und ähnlichen²⁾ Anstalten;

b) für das Personal von Betrieben, die wegen ihres privatwirtschaftlichen Charakters bei der Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse ihrer Arbeiter auf die Konkurrenzfähigkeit mit gleichartigen Privatunternehmungen Rücksicht nehmen müssen. Als solche gelten insbesondere Mühlen, Brauereien, Ziegeleien, Schamottefabriken, Töpfwerke, Fischereien, jedoch nicht Betriebe, die üblicherweise von Gemeinden (Kommunalverbänden) im Rahmen ihrer Aufgaben geführt werden.

²⁾ 3. B. Wanderherbergen, Ferien- und Jugendheime u. dgl.

Erläuterungen.

Zu § 2.

Zu Ziffer 1a:

Arbeiter in Verkehrsbetrieben fallen unter den RMET G, wenn sie nicht dem RMET-Straßenbahn unterstehen. Im Streitfalle ist daher vorab durch die Schwedstellen des RMET-Straßenbahn festzustellen, ob die Arbeitergruppen vom Geltungsbereich des RMET-Straßenbahn erfaßt werden. Wird diese Frage bejaht, so ist für einen Streit aus dem RMET G kein Raum mehr.

Städtische Anlagen, die als Forst anzusprechen sind und nach forstwirtschaftlichen Grundsätzen verwaltet werden, gelten als forstwirtschaftliche Betriebe im Sinne dieser Bestimmung.

Arbeiter, die während des überwiegenden Teiles ihrer Beschäftigung in Betrieben der im § 2 genannten Art tätig sind, fallen nicht unter RMET.

Zu Ziffer 2:

Ist das unter Ziffer 2 fallende Personal durch Bezirkvereinbarung von der Geltung des RMET G nicht ausgenommen, so kann unter den in § 1 Ziffer 3 angegebenen Voraussetzungen die Ausnahme auch durch örtliche Vereinbarung herbeigeführt werden.

Zu Ziffer 2b:

Die Aufzählung der Betriebe ist nicht erschöpfend. Der Betrieb von Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerken fällt in den Kreis der üblichen Aufgaben der Gemeinden.

§ 3. Arbeitszeit.

1. a) Gemäß § 1 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 beträgt die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit acht Stunden. Sie regelt sich auch im übrigen, soweit nicht im nachstehenden etwas anderes bestimmt ist, nach dieser Verordnung^{a)}.

b) In den Bezirken, für die auf Grund der bisherigen Regelung eine von Ziffer 1a Satz 1 abweichende Arbeitszeit festgesetzt war, verbleibt es bis zum 31. Dezember 1927 bei dieser Regelung, auch wenn sie vorübergehend nicht durchgeführt ist. Wird vor diesem Zeitpunkt die Arbeitszeit gesetzlich neu geregelt, so bleiben die bestehenden Arbeitszeitregelungen insoweit in Kraft, als sie mit dem Gesetz nicht in Widerspruch stehen; sie können jedoch mit dreimonatiger Frist zum Vierteljahresschluß gekündigt werden.

In Gemeinden, die auf Grund bezirklich zugelassener Ausnahmen von der abweichenden Regelung keinen Gebrauch gemacht haben, bedarf die Einführung der bezirklich vorgesehenen Regelung der Vereinbarung zwischen den zuständigen Organisationen der Vertragsparteien^{a)}.

Zusatz: Die Parteien sind darüber einig, daß durch den RMF die Anwendung der Verordnung vom 13. Februar 1924 (RGBl I S. 66 und S. 154) nicht ausgeschlossen ist.

2. Für Wechselschichtarbeit in ununterbrochenen Betrieben soll hinsichtlich der im Schichtwechselbetriebe zu leistenden Arbeit eine etwa vor dem Kriege bereits eingeführte achtstündige Arbeitszeit nicht überschritten, ein Dreiwochendurchschnitt von 168 Stunden nicht unterschritten werden. Die für Wechselschichtarbeiter geltenden gesetzlichen Schutzvorschriften bleiben unberührt.

3. An den Werktagen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten kann, soweit die dienstlichen Verhältnisse es gestatten, durch Bezirksvereinbarung die Arbeitszeit ohne Lohnkürzung bis um zwei Stunden herabgesetzt werden, es sei denn, daß an diesen Tagen die Arbeitszeit bereits geringer als die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit ist. Ob und in welchem Umfang denjenigen Arbeitern, deren Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen an den Vorfesttagen nicht gekürzt werden kann, eine andere Vergünstigung gewährt wird, bleibt der Bezirksvereinbarung vorbehalten.

^{a)} a) Für die Änderung bestehender Arbeitszeit sind die für die Vertragsparteien maßgebenden allgemeinen und besonderen wirtschaftlichen Verhältnisse maßgebend; b) die Vertragsparteien erklären, daß sie notwendigen Änderungen der Arbeitszeit Hindernisse nicht in den Weg legen werden.

Zu § 3.

Zu Ziffer 1a:

Nach dieser Bestimmung ist eine regelmäßige Arbeitszeit von weniger als durchschnittlich täglich acht Stunden, abgesehen von vorübergehender Einschränkung der Arbeit gemäß § 11 (z. B. Kurzarbeit), unzulässig. Eine über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit kann gemäß §§ 3, 4 und 10 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 angeordnet und gemäß § 5 a. a. O. vereinbart werden.

Zu Ziffer 1b:

Die geltenden Arbeitszeitregelungen, die eine mehr als achtstündige regelmäßige Arbeitszeit vorsehen, bleiben während der Geltungsdauer des Vertrages unverändert. Auch im Falle der gesetzlichen Neuregelung der Arbeitszeit bleiben sie, soweit sie nicht mit zwingenden Bestimmungen des Gesetzes in Widerspruch stehen, bestehen. Im übrigen können sie nach Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung unter Beibehaltung der angegebenen Frist gekündigt werden.

Zu Ziffer 1 Zusatz:

Soweit die Arbeitszeit für das Haus- und Pflegepersonal in Krankenpflegeanstalten nicht durch besondere Bezirksvereinbarung geregelt worden ist, ist die Anstaltsleitung auf Grund der Verordnung vom 13. Februar 1924 ermächtigt, die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen sowie die wöchentlichen Freizeiten nach Anhörung der leitenden Ärzte und der Betriebsvertretung von sich aus zu regeln. Für Streitigkeiten über Auslegung, Anwendung und Durchführung dieser Verordnung sind die Tarifschiedsstellen nicht zuständig.

Zu Ziffer 2:

Für Wechselschichtarbeiter sind die nach Ziffer 1 geltenden Arbeitszeitregelungen maßgebend. In Verbindung mit § 4 dieses Vertrages ist auch bei achtstündiger Arbeitszeit die Durchführung des Zweischichtensystems möglich (8 Stunden Arbeitszeit + 2 Stunden Arbeitsbereitschaft + 2 Stunden Pausen).

Gesetzliche Schutzvorschriften sind nicht Bestandteile des Tarifvertrages. Für Streitigkeiten über ihre Auslegung oder Anwendung sind die Tarifschiedsstellen nicht zuständig. Die bisher zu § 7 der Arbeitszeitverordnung ergangene Verordnung vom 20. Januar 1925 (RGBl I Seite 5) findet nur auf bestimmte Arbeitergruppen in Kokereien, jedoch nicht auf Arbeiter in Gasanstalten Anwendung. Weitere Schutzvorschriften in Ausführung des § 7 der Arbeitszeitverordnung bestehen nicht.

Zu Ziffer 3:

Das Verzeichnis der Vorfesttage ist erschöpfend. Der Unterschied zwischen der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit und einer verkürzten Arbeitszeit an Vorfesttagen darf in keinem Falle mehr als zwei Stunden betragen.

Vertragsterkt.

4. Jeder Arbeiter muß wöchentlich eine zusammenhängende Ruhepause von mindestens 30 Stunden erhalten. Auf Schichtarbeiter finden die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

5. Jeder Arbeiter ist verpflichtet, die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten.

6. Durchgehende Arbeitszeit kann vereinbart werden.

§ 4. Dienstbereitschaft.

Wenn der regelmäßige Dienst zum Teil aus Dienstbereitschaft (Bereitschaftsdienst) besteht, so wird die Dienstschicht (Arbeitszeit + Dienstbereitschaft + Pausen) durch Bezirksvereinbarung geregelt.

Erläuterungen.

Zu Ziffer 4:

Für Schichtarbeiter kommt Ziffer IV der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. November und 17. Dezember 1918 (RGBl Seite 1334, 1436) in Frage.

§ 5 Ziffer 1 dieses Vertrages geht als Spezialvorschrift der Bestimmung in § 3 Ziffer 4 voran. Überstunden sind demnach auch zu leisten, wenn die vorgesehene Ruhepause dadurch nicht innegehalten werden kann.

Zu Ziffer 5:

Arbeitern, die zu spät zur Arbeitsstelle kommen, ist gemäß § 6 Ziffer 1 der Lohn zu kürzen.

Zu Ziffer 6:

Wird keine Vereinbarung getroffen, so ist in geteilter Arbeitszeit zu arbeiten.

Zu § 4.

Dienstbereitschaft setzt eine Bereitschaft für den Dienst an der Arbeitsstelle voraus.

Bereitschaftsdienst erfordert nicht dauernd den Aufenthalt an der Arbeitsstelle (z. B. Bereitschaftsdienst eines Feuerwehrmannes in seiner Wohnung).

Aus der Unterscheidung zwischen Arbeitszeit, Dienstbereitschaft und Pausen in Verbindung mit der Bestimmung des § 6 Ziffer 1 folgt, daß gemäß § 4 RMF festgelegte Dienstbereitschaft (Bereitschaftsdienst) nicht wie geleistete Arbeitszeit bezahlt werden darf. Im übrigen ist für die Bezahlung die gemäß § 4 getroffene Vereinbarung maßgebend.

§ 5. Überstunden.

1. Im Bedarfsfalle, über dessen Vorliegen der Arbeitgeber entscheidet, ist jeder Arbeiter verpflichtet, auch über die festgesetzte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Es ist darauf zu halten, daß die hierfür in Betracht kommenden Arbeiter abwechselnd herangezogen werden.

2. Als Überstunden gelten die Arbeitsstunden, die über die zu leistende tägliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehen und nicht auf Wunsch des Arbeiters durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen (abgefeiert) werden.

3. Überstunden, deren Notwendigkeit voraufsehbar ist, werden spätestens bis zum Eintritt der Mittagspause des betreffenden Tages angesetzt.

4. Nach jeder Überstundenarbeit sind Pausen zu gewähren, die als Arbeitszeit zu rechnen sind, und zwar nach mehr als 2 Überstunden 15 Minuten, nach mehr als 3 Überstunden 30 Minuten Pause.

Zu § 5.

Zu Ziffer 1:

Die Voraussetzungen, unter denen Überstunden zu leisten sind, sind durch diese Bestimmung tarifvertraglich erübrigend geregelt. § 78 Ziffer 2 und § 66 Ziffer 5 BRG finden demnach hier keine Anwendung.

Zu Ziffer 2:

Die Unterscheidung „tägliche oder dienstplanmäßige“ Arbeitszeit ist auf die Entwicklung des Tarifvertrages zurückzuführen, für die Praxis aber ohne Bedeutung, da im allgemeinen Beginn und Ende der regelmäßig zu leistenden Arbeitszeit auch bei gleichmäßiger Tagesleistung festgesetzt ist, also eine dienstplanmäßige Regelung der gemäß § 3 zu leistenden Arbeitszeit besteht. Überstunden sind demnach nur:

- die Arbeitsstunden, die über das dienstplanmäßige Arbeits soll (Tages-, Wochen- usw.-Soll je nach Plan) hinausgehen und für die weder vorher noch nachher entsprechende dienstplanmäßige Arbeitszeit freigegeben wird;
- die Arbeitsstunden, die über das dienstplanmäßige Arbeitszeit soll hinaus geleistet werden, für die aber nachher der Arbeitgeber entsprechende dienstplanmäßige Arbeitszeit freigibt, ohne daß der Arbeitnehmer es gewünscht hat (Leistungsverschiebung).

Diese nicht-dienstplanmäßigen Arbeitsstunden gemäß a und b sind mit dem Zuschlag gemäß § 7 Ziffer 4 zu bezahlen. Die im Falle b gewährte Freizeit ist als nicht geleistete Arbeitszeit (§ 6 Ziffer 1) nicht zu bezahlen.

Das durch eine Arbeitsstreckung entstehende geringere Arbeits soll ist für die Feststellung von Überstunden nicht maßgebend.

Nicht Überstunden sind alle übrigen nicht-dienstplanmäßig geleisteten Arbeitsstunden, und zwar:

- die Arbeitsstunden, die gemäß § 5 Ziffer 1 geleistet, aber auf Wunsch des Arbeiters durch Gewährung von Freizeit abgefeiert werden (Leistungsverschiebung). Für diese Arbeitsstunden ist der normale Tariflohn ohne Zuschlag zu zahlen, sofern sie nicht nachts oder Sonntags geleistet werden und deshalb gemäß § 7 Ziffer 3 zu vergütet sind. Die gewährte Freizeit ist als nicht geleistete Arbeitszeit nicht zu bezahlen;
- die Arbeitsstunden, für die der Arbeitgeber vorher entsprechend dienstplanmäßige Arbeitszeit freigibt (Leistungsverschiebung). Diese Arbeitsstunden sind mit dem normalen Tariflohn ohne Zuschlag zu bezahlen, sofern sie nicht nachts oder Sonntags geleistet werden und deshalb gemäß § 7 Ziffer 3 zu vergütet sind. Die gewährte Freizeit ist als nicht geleistete Arbeitszeit nicht zu bezahlen.

Über Leistungsverschiebung entscheidet der Arbeitgeber nach Maßgabe der Betriebsbedürfnisse. Der Arbeitgeber kann also z. B. Überstunden auch abfeiern lassen, wenn es der Arbeiter nicht wünscht.

Zu Ziffer 4:

Der Anspruch auf eine Pause von 15 Minuten entsteht erst nach Leistung von mehr als 2 Überstunden. Ein Anspruch auf 30 Minuten Pause unter Einrechnung etwa vorher gewährter 15 Minuten Pause ist erst nach Leistung von mehr als 3 Überstunden begründet.

§§ 6 bis 8. Löhne und Lohnzuschläge.

§ 6.

1. Bezahl wird nur die geleistete Arbeitszeit, so weit nicht in diesem Vertrage ein anderes bestimmt ist.

2. Die Löhne und Lohnzahltagen werden durch Bezirksvereinbarung geregelt. Vereinbarungen über vom Zeitlohn abweichende Lohnsysteme sind zulässig.

3. Bei der Festsetzung der Löhne ist der Wert der sozialen Einrichtungen dieses Vertrages zu berücksichtigen.

Werden Sachbezüge (Wohnung, Bekleidung, Dienstkleider) gewährt, so vermindern sich die Lohnsätze höchstens um den Selbstkostenpreis dieser Bezüge.

Schuhkleidung, soweit sie erforderlich ist, wird unentgeltlich geliefert und verbleibt Eigentum des Arbeitgebers.

4. Für Arbeiter, die in ihrer Erwerbsfähigkeit erheblich beschränkt sind, kann der Lohn durch Einzelarbeitsvertrag oder durch Lohntarifvertrag besonders vereinbart werden.

5. Kriegs- und Schwerbeschädigte werden nach den gesetzlichen Bestimmungen entlohnt.

6. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von den Arbeitgebern und Arbeitern zu gesetzlichen Anteilen entrichtet.

Protokollerklärung:

Die Parteien sind darüber einig, daß bezirkliche Vereinbarungen zulässig sind, in denen der Wert der Sachbezüge bei Festsetzung der Barlöhne berücksichtigt wird.

Zu § 6.

Zu Ziffer 2:

Vereinbarungen über vom Zeitlohn abweichende Lohnsysteme (Aktordlöhne, Prämienlöhne usw.) können bezirklich, örtlich oder betrieblich getroffen werden. Da gemäß Ziffer 1 die geleistete Arbeitszeit bezahlt wird, sind Vereinbarungen über Vorauszahlung des Lohnes gemäß § 20 unwirksam. Hingegen können Vereinbarungen über Pauschalzahlungen aus kassen- und buchhaltungstechnischen Gründen, die endgültig gemäß § 6 Ziffer 1 abgerechnet werden, als zulässig angesehen werden.

Zu Ziffer 3:

Eine Anrechnung von Sachbezügen, die zu den tatsächlichen Sachleistungen in keinem angemessenen Verhältnis steht, entspricht nicht dem Sinne der Bestimmung. Sind für Empfänger von Sachbezügen gemäß der Protokollerklärung zu § 6 besondere Barlöhne vereinbart, so können Abzüge nach Absatz 2 dieser Bestimmung nicht mehr gemacht werden.

Dienstkleidung ist die Kleidung, die der Arbeiter an Stelle seiner sonstigen Arbeitskleidung während (und gegebenenfalls mit Genehmigung des Arbeitgebers auch außerhalb) der Arbeitszeit trägt (z. B. Uniform eines Kraftwagenführers). Von der Dienstkleidung ist die unentgeltlich zu liefernde Schuhkleidung zu unterscheiden.

Schuhkleidung ist die Kleidung, die dem Arbeiter zum Schutz bei ganz besonders schmutzigen usw. Arbeiten dient (z. B. Rieselanzüge bei Reinigung von Dampfkesseln, Säureanzüge bei Arbeiten an Akkumulatorenanlagen usw.). Die Schuhkleidung erfordert nicht die Arbeitskleidung des Arbeiters.

Streitigkeiten über die Gewährung von Schuhkleidung finden nicht vor den Tariffchiedsstellen auszutragen, da es eine Frage im Einzelfalle ist, ob und welche Schuhkleidung erforderlich ist.

Zu Ziffer 4:

Parteien des Einzelarbeitsvertrages sind auf Arbeitgeberseite der einzelne Arbeitgeber, auf Arbeitnehmerseite der einzelne Arbeiter. Ein Anspruch der Arbeitnehmerorganisation oder der Betriebsvertretung auf Mitwirkung bei Abschluß des Einzelvertrages besteht nach geltendem Recht nicht. § 78 Ziffer 2 BRG findet keine Anwendung.

Zu Ziffer 5:

Bergleiche §§ 7 und 11 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Januar 1923 (RGBl. 1923 Seite 57) und § 98 des Reichsversorgungsgesetzes in der Fassung vom 31. Juli 1925 (RGBl. 1925 Seite 165).

§ 7.

1. In den Orten, in denen bisher ein Zuschlag für dienstplanmäßige Nachtarbeit gewährt worden ist, kann er in der bisher zulässigen Höhe durch örtliche Vereinbarung weitergewährt werden.

2. Für dienstplanmäßige Sonntagsarbeit wird ein Zuschlag von $33\frac{1}{3}$ v. H. gewährt.

3. Zuschläge für Nacht- oder Sonntagsarbeit können, wenn diese Arbeitsleistungen weder dienstplanmäßig noch Überstundenarbeit sind, durch Bezirksvereinbarung festgesetzt werden. Die Zuschläge dürfen 50 v. H. nicht übersteigen.

4. Überstunden sind mit dem vollen Arbeitsverdienst⁴⁾ (ohne Kinder- und Hausstandszulagen) sowie einem Zuschlag zu bezahlen. Der Überstundenzuschlag beträgt in der Zeit von 6 Uhr früh bis 9 Uhr abends 25 v. H., in der Zeit von 9 Uhr abends bis 6 Uhr früh und an Sonntagen 50 v. H. Der für die Nachtzeit geltende Überstundenzuschlag wird auch dann gewährt, wenn die Überstundenarbeit später als 2 Stunden nach Schluss der regelmäßigen Arbeitszeit beginnt.

5. Die in diesem Paragraphen zugelassenen Zuschläge sind nach dem vollen Arbeitsverdienst⁴⁾ ohne Kinder- und Hausstandszulagen zu berechnen.

6. Angefangene halbe Überstunden werden als volle halbe Überstunden bezahlt.

7. Statt der Überstundenvergütung kann im Einzelfalle eine Überstundenpauschvergütung vereinbart werden.

⁴⁾ Zum vollen Arbeitsverdienst gehören nicht einmalige Wirtschafts- oder Teuerungszulagen. Ob und inwieweit laufende, besondere oder Lebtersteuerungszulagen zum vollen Arbeitsverdienst gehören, ist durch Bezirksvereinbarung zu regeln.

Zu § 7.

Zu Ziffer 1:

Dienstplanmäßige Nachtarbeit ist die auf Grund eines im voraus den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend festgelegten Dienstplans im Rahmen des Arbeitsolls gemäß § 3 in der Nacht zu leistende Arbeit. Mangels anderer Vereinbarung rechnet die Nachtzeit von 9 Uhr abends bis 6 Uhr früh.

Wird bei der Vereinbarung nicht klargestellt, daß beim Zusammentreffen von dienstplanmäßiger Nacht- und Sonntagsarbeit nur ein Zuschlag, und zwar der höhere, oder ein sonst begrenzter Zuschlag zu zahlen ist, so tritt eine Häufung der zu zahlenden Zuschläge ein.

Soweit Zulagen für dienstplanmäßige Nachtarbeit hier nach zulässigerweise noch vereinbart werden, sind sie steuerfrei (RfMi III e 5400 vom 14. September 1926 und RfMi III e 10050 vom 27. Dezember 1926).

Zu Ziffer 2:

Dienstplanmäßige Sonntagsarbeit ist die auf Grund eines im voraus den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend festgelegten Dienstplans am Sonntag zu leistende Arbeit. Mangels anderweitiger Vereinbarung rechnet der Sonntag von Sonntag 6 Uhr früh bis Montag 6 Uhr früh.

Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, sind wie Sonntage zu behandeln.

Zu Ziffer 3:

Hierunter fallen alle Nacht- und Sonntagsarbeiten, die nicht dienstplanmäßig, nach § 5 Ziffer 2 aber auch nicht Überstundenarbeit, sondern Leistungsverschiebungen sind. Begriffe „dienstplanmäßig“ siehe Ziffern 1 und 2, „Überstunden“ siehe § 5 Ziffer 2. Wegen der Steuerfreiheit des Nachtzuschlages vergl. Ziffer 1. Wird bei der Vereinbarung nicht klargestellt, daß beim Zusammentreffen von Nacht- und Sonntagsarbeitsleistungen nur ein Zuschlag, und zwar der höhere oder ein sonst begrenzter Zuschlag, zu zahlen ist, so tritt eine Häufung der zu zahlenden Zuschläge ein. Die vorgesehene Grenze von 50 v. H. darf nicht überschritten werden.

Zu Ziffer 4:

Wegen des Begriffs Überstunden vergleiche die Erläuterungen zu § 5 Ziffer 2. Für Überstunden sind neben den Überstundenzuschlägen Zuschläge für dienstplanmäßige Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht zu zahlen, da es sich um Arbeitsstunden handelt, die über das dienstplanmäßige Arbeitsoll hinausgehen. Sonntagsarbeit im Sinne dieser Bestimmung beginnt mangels anderweitiger Vereinbarungen Sonntag 6 Uhr früh und endet Montag 6 Uhr früh. Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, sind wie Sonntage zu behandeln.

Zu Ziffer 5:

Hausstandszulagen sind alle Zuwendungen, die ein Arbeiter mit Rücksicht darauf erhält, daß er einen eigenen Hausstand führt. Ist beispielsweise eine Zuwendung für Ledige und Verheiratete verschieden, so gilt der Unterschied zwischen den Besitzigen des Verheirateten und des Ledigen als Hausstandszulage.

§ 8.

Eine aus der Eigenart der Verhältnisse in
Theatern,
Schlachthöfen,
Bade- und Bedürfnisanstalten,
Fuhrbetrieben,
Tiergärten,
Gärtnerien,
Friedhöfen,
Pfründen,
kommunalen Stiftungen,
Kranken-,
Armen-,
Volkspeise- und
ähnlichen Anstalten
und Einrichtungen
sich ergebende abweichende Regelung von den Be-
stimmungen der §§ 6 und 7 kann durch Bezirks-
vereinbarung festgesetzt werden.

Zu § 8.

Die Bestimmung bezweckt eine Anpassung der normalen Leistungen aus §§ 6 und 7 an die besonderen technischen und wirtschaftlichen Bedürfnisse der hier genannten Betriebe und Einrichtungen. Demzufolge kann auf Grund dieser Bestimmung eine Erhöhung der normalen Leistungen der §§ 6 und 7 weder gefordert noch vereinbart werden.

§§ 9 und 10. Arbeitsversäumnis.

§ 9.

Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Erlaubnis gestattet. Kann sie nicht rechtzeitig eingeholt werden, so ist die Betriebsverwaltung unverzüglich zu benachrichtigen.

§ 10.

1. Persönliche und sonstige Angelegenheiten sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

2. Ist der Arbeiter für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert, so wird der Lohn, soweit die Notwendigkeit der Arbeitsversäumnis nachgewiesen wird, weitergezahlt:

a) höchstens bis zur Dauer eines Arbeitstages in folgenden Fällen:

1. bei der Untersuchung durch einen Arzt im Falle der plötzlichen Erkrankung eines Arbeiters,
2. bei der Teilnahme an öffentlichen Wahlen einschließlich der Wahlen zu den Organen der Krankenkassen oder ähnlichen öffentlichen Einrichtungen,
3. bei Verhandlungen vor Reichs-, Landes- oder Gemeindebehörden (ausschließlich der Gerichte), wenn der Arbeiter nicht Mitglied der Behörde und zu der Verhandlung geladen ist,
4. bei Ausübung der Tätigkeit als Mitglied einer Provinzial-, Kreis- und Gemeindevertretung,
5. bei einem Wohnungswchsel von Arbeitern mit eigenem Hausstand,
6. bei der Hochzeit des Arbeiters und der eigenen Kinder,
7. bei Geburtsfällen in der eigenen Familie,
8. bei Todesfällen in der eigenen Familie (Kinder, Eltern, Geschwister sowie sonstige Verwandte, wenn letztere im Haushalt des Arbeiters lebten),

b) höchstens bis zur Dauer von vier Arbeitstagen in folgenden Fällen:

1. bei schweren Erkrankungen in der eigenen Familie (Ehefrau, Kinder), sofern für die nach ärztlicher Bescheinigung erforderliche Pflege des Erkrankten eine andere Person nicht beschafft werden kann, oder der Arzt bescheinigt, daß die Unwesenheit des Arbeiters trotzdem erforderlich ist²⁾,
2. beim Tode der Ehefrau.

Zu § 9.

„Unverzüglich“ heißt „ohne schuldhafte Verzögerung“. Kann die Betriebsverwaltung nur durch die Post benachrichtigt werden, so bezieht sich „unverzüglich“ auf den Zeitpunkt der Aufgabe der Nachricht.

Zu § 10.

Zu Ziffer 1:

Den Beweis zu führen, daß sich eine Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigen läßt, obliegt dem Arbeiter.

Zu Ziffer 2:

Hinsichtlich des Begriffs des fortzuhzahlenden Lohnes vergleiche die Protokollerklärung im Vertragstext. Ziffer 2, 3 und 4 enthalten ein erschöpfendes Verzeichnis der Fälle, in denen dem Arbeiter unter den Voraussetzungen des § 10 der Lohn fortzuzahlen ist. Eine weitere Anwendung des § 616 BGB ist hierdurch und durch § 6 Ziffer 1 ausgeschlossen.

Zu Ziffer 2a 1:

Hierunter fällt nicht ambulante Behandlung durch einen Arzt. Für Krankheitsfälle, mit denen Erwerbsunfähigkeit verbunden ist, gilt nach ärztlich festgestellter Erwerbsunfähigkeit der § 14.

Zu Ziffer 2a 3:

Beisitzer in Schlichtungsausschüssen, Mieteinigungsämtern und ähnlichen Einrichtungen, Magistratsmitglieder, Geschworene, Schöffen haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Zeit ihrer Amtsausübung, da sie Mitglieder der genannten Behörden sind.

Zu Ziffer 2a 4:

Vergleiche Artikel 160 der Reichsverfassung vom 11. Aug. 1919 und für Preußen Artikel 11 und 75 der Preußischen Verfassung vom 30. November 1920.

Zu Ziffer 2a 6:

Dies gilt für die grüne, silberne, goldene und diamantene Hochzeit.

Zu Ziffer 2a 8:

Den Eltern und Kindern sind Schwiegereltern und Schwiegerkinder, Stiefeltern und Stiefländer gleichzuzählen.

²⁾ Die Lohnfortzahlung wird aus Anlaß desselben Krankheitsfallen insgesamt nur bis zur Höchstgrenze gewährt.

Vertragstext.

3. Bei Vorladung vor Gericht wird dem Arbeiter, der nicht Beschuldigter, Angeklagter oder Angeklagter ist, für die versäumte Arbeitszeit bis zur Höchstdauer eines Arbeitstages der Unterschied zwischen Lohn- und Gerichtsgebühren gezahlt. Der Unterschied wird auch gezahlt, wenn Freisprechung erfolgt.

4. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeiter auf Verlangen ein halber Tag zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle freizugeben. Ist dem Arbeiter gekündigt worden, ohne daß ein in seiner Person liegender Grund vorliegt, so wird der Lohn für den halben Tag weitergezahlt.

5. Erwäge anderweitig gewährte Entschädigungen, die nicht Aufwandsentschädigungen sind, werden auf den Lohn angerechnet.

6. Ueber die vorstehenden Bestimmungen hinaus besteht kein Anspruch auf Dienstbefreiung.

Protokollerklärung:

In den Fällen, in denen nach Bestimmungen dieses Vertrages der Lohn (voller Arbeitsverdienst) ohne Arbeitsleistung ganz oder teilweise weiterzu-zahlen (fortzuzahlen) ist, gehören zu dem fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) nicht:

- a) die in diesem Vertrage festgesetzten oder erwähnten Lohnzuschläge (außer Kinder- und Haussatzzulagen),
- b) die bezirklich vereinbarten, nicht laufend gewährten Lohnzulagen,
- c) diejenigen bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Lohnzulagen, die für Arbeit unter besonderen Umständen nur während der Dauer dieser Arbeit oder für außergewöhnlichen Weg zur Arbeitsstelle gewährt werden (Schmutz-zulagen, Gefahrenzulagen, Entfernungszulagen usw.).

Im übrigen ist durch Bezirksvereinbarung zu bestimmen, ob und welche bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Barbezüge (z. B. Vorarbeiter-zulagen, Handwerkerzulagen usw.) zum fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) gehören.

Durch Bezirksvereinbarung ist auch zu regeln, welcher Durchschnittsverdienst zum fortzuzahlenden Lohn gehört, wenn nicht in Zeitlohn gearbeitet wird.

Erläuterungen.

Zu Ziffer 3:

Die Bestimmung gilt bei Ladungen in Straf- und Zivil-prozeßsachen. Beschuldigte, Angeklagte oder Angeklagte erhalten den Unterschied nur, wenn Freisprechung erfolgt.

Zu Ziffer 6:

Außer in den in § 10 Ziffer 2-4 angegebenen Fällen darf Dienstbefreiung unter Lohnfortzahlung nicht gewährt werden.

§ 11. Arbeitsausfall.

1. In Fällen vorübergehender Unterbrechung oder Einschränkung der Arbeit aus Gründen, die außerhalb der Person des Arbeiters liegen, wird der Lohn nach den gesetzlichen Bestimmungen, jedoch nicht über die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist hinaus weitergezahlt.

2. Arbeitsversäumnis, die infolge von Verkehrsstörungen unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverschiebung ausgeglichen werden kann, kann auf Grund bezirklicher Vereinbarung vergütet werden.

3. Der Arbeiter muß eine ihm angebotene, seinen Kräften entsprechende andere Arbeit gegen tarifliche Entlohnung annehmen, auch wenn die Gründe für die anderweitige Beschäftigung nicht außerhalb der Person des Arbeiters liegen.

Protokollerklärung:

In den Fällen, in denen nach Bestimmungen dieses Vertrages der Lohn (voller Arbeitsverdienst) ohne Arbeitsleistung ganz oder teilweise weiterzu-zahlen (fortzuzahlen) ist, gehören zu dem fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) nicht:

- die in diesem Vertrage festgesetzten oder erwähnten Lohnzuschläge (außer Kinder- und Hausstandszulagen),
- die bezirklich vereinbarten, nicht laufend gewährten Lohnzulagen,
- diejenigen bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Lohnzulagen, die für Arbeit unter besonderen Umständen nur während der Dauer dieser Arbeit oder für außergewöhnlichen Weg zur Arbeitsstelle gewährt werden (Schmuzzulagen, Gefahrenzulagen, Entfernungszulagen usw.).

Im übrigen ist durch Bezirksvereinbarung zu bestimmen, ob und welche bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Barbezüge (z. B. Vorarbeiterzulagen, Handwerkerzulagen usw.) zum fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) gehören.

Durch Bezirksvereinbarung ist auch zu regeln, welcher Durchschnittsverdienst zum fortzuzahlenden Lohn gehört, wenn nicht in Zeitlohn gearbeitet wird.

Zu § 11.

Zu Ziffer 1:

Ein Lohnanspruch im Sinne dieser Bestimmung besteht nur, wenn er im Gesetz begründet ist, keinesfalls über die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist hinaus.

Kein Lohnanspruch besteht nach dem Gesetz, wenn die Unterbrechung oder Einschränkung der Arbeit auf einen Umstand zurückzuführen ist, den der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Daher besteht beispielsweise auch kein Lohnanspruch, wenn durch einen Streik einzelner Arbeiter die übrige Belegschaft an der Weiterarbeit verhindert wird. Ebenso wird auch bei Arbeitsunterbrechungen infolge Ungunst des Wetters im allgemeinen der Lohn nicht fortzuzahlen sein. Die Verschiedenartigkeit der möglicherweise vorkommenden Fälle erfordert Prüfung von Fall zu Fall.

Zu Ziffer 2:

Diese Bestimmung wird bei redaktioneller Neufassung des Vertrages in § 10 aufzunehmen sein, da es sich nicht um Arbeitsausfall, sondern um Arbeitsversäumnis handelt. Voraussetzung für die Lohnfortzahlung nach dieser Bestimmung ist eine besondere bezirkliche Vereinbarung.

Zu Ziffer 3:

Der Arbeiter ist zur Annahme jeder ihm vom Arbeitgeber übertragenen Arbeit, die seinen Kräften entspricht, verpflichtet. Der Anlaß zur Beschäftigung des Arbeiters an einer anderen als seiner gewohnten Stelle kann verschiedener Art sein. Er kann durch Betriebsgründe (Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung) bedingt sein, er kann auch in der Person des Arbeiters selbst liegen (z. B. Unfähigkeit, die bisherige Arbeit weiter zu verrichten). Die Bezahlung des Arbeiters richtet sich nach der im Lohntarif für die jeweilige Beschäftigung vorgesehenen Lohngruppe.

Vertragstext.

§§ 12 bis 16. Soziale Einrichtungen.

§ 12. Urlaub.

1. Arbeiter mit mindestens einjähriger Dienstzeit erhalten, soweit es die dienstlichen Verhältnisse gestatten, unter Fortzahlung des Lohnes Urlaub. Die Dauer des Urlaubs beträgt
- | | |
|-------------------------|------------------|
| nach dem 1. Dienstjahr | 4 Kalendertage |
| nach dem 3. Dienstjahr | 7 Kalendertage |
| nach dem 5. Dienstjahr | 10 Kalendertage |
| nach dem 10. Dienstjahr | 14 Kalendertage |
| nach dem 20. Dienstjahr | 17 Kalendertage. |

2. Arbeiter von mehr als 45 Jahren erhalten in jeder Stufe einen um drei Kalendertage längeren Urlaub. Das gleiche gilt für solche Arbeiter, die im Feuerhause an offenen Feuern mit Beschicken und Schlacken beschäftigt sind oder als Retortenarbeiter (Stocher, Schlacker) in Gasfabriken arbeiten, auch wenn sie noch nicht 45 Jahre alt sind.

Erläuterungen.

Zu § 12.

Zu Ziffer 1:

Wegen des Begriffes „fortzuzahlender Lohn“ vergleiche Protokollerklärung zum Vertragstext.

Der Lohn ist während des Urlaubs für die Zeit fortzuzahlen, die der Arbeiter im Falle der Nichtbeurlaubung gemäß § 3 dienstplanmäßig gearbeitet hätte.

Kurzarbeiter erhalten während des Urlaubs den Lohn ebenfalls nur für die Zeit, die sie sonst im Betriebe gearbeitet hätten.

Wochenfeiertage sind wie andere Kalendertage in den Urlaub einzurechnen; sie werden nicht bezahlt, sofern der Wochenfeiertag im Falle der Nichtbeurlaubung ein dienstplanmäßiger Ruhetag gewesen wäre.

Auch Sonntage gelten hinsichtlich der Urlaubsberechnung wie andere Kalendertage. Eine Lohnfortzahlung für in den Urlaub fallende Sonntage kommt nur in Frage, wenn der Arbeiter im Falle der Nichtbeurlaubung auch Sonntags dienstplanmäßig gearbeitet hätte.

Ein Urlaubsanspruch nach mindestens einjähriger Beschäftigung besteht auch dann, wenn das erste Dienstjahr nach dem 30. September vollendet wird. Voraussetzung hierfür ist jedoch, daß der Urlaub zeitlich noch im laufenden Urlaubsjahr — d. h. bis zum 31. Dezember — gewährt werden kann.

Die hier vorgesehene Urlaubsvorschrift ist zwingend und gilt, abgesehen von der Zusatzbestimmung am Ende des Paragraphen, für alle Arbeiter. Abweichende Regelungen sind unzulässig.

Eine während des Urlaubs eintretende Erkrankung ist ohne Einfluß auf die Weitergewährung des Urlaubs und des Lohnes.

Zu Ziffer 2:

Als Feuerhaus gilt nicht nur das Ofenhaus im Gaswerken, sondern unter Umständen auch ein Kesselhaus in anderen Betrieben, jedoch nur dann, wenn die Tätigkeit der Arbeiter hier ebenso anstrengend und erschwert ist wie im Ofenhaus der Gasanstalten. Als erschwert gilt die Tätigkeit in beengten Kesselhäusern (unter 3 qm Heizfläche) bei Handbedienung hochbeanspruchter Dampfkessel von mehr als 100 qm Heizfläche (bei Steinkohlen- oder Briekettfeuerung) oder 80 qm Heizfläche (bei Rohbraunkohlenfeuerung) und in schlecht gelüfteten Räumen das Schlacken- und Aufziehen bei automatisch beschickten größeren Dampfkesselanlagen. Als hochbeanspruchte Dampfkessel gelten solche, in denen auf den Quadratmeter Heizfläche mehr als 20 kg Dampf erzeugt werden.

Hilfschichtleute, die einen Teil des Jahres im Ofenhaus arbeiten, können Feuerhausarbeitern nur dann gleichgestellt werden, wenn sie während des überwiegenden Teiles ihrer Beschäftigung an dieser Arbeitsstelle arbeiten. Das gleiche gilt für Hilfskesselhausarbeiter.

Vertragstext.

3. Als Stichtag für die Berechnung der Urlaubsdauer gilt der 30. September des jeweiligen Urlaubsjahres.

4. Der Arbeitgeber entscheidet nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung, wann der Arbeiter seinen Urlaub antreten kann.

Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu nehmen, sofern nicht besondere Gründe eine Ausnahme rechtfertigen.

5. Um die Urlaubserteilung in vollem Umfange zu ermöglichen, ist jeder Arbeiter verpflichtet, Beurlaubte zu vertreten.

6. Nicht genommener Urlaub wird weder bezahlt noch nachgewährt.

7. Arbeiter erhalten nach Kündigung ihrer Stellung durch den Arbeitgeber, wenn sie nicht dazu Veranlassung gegeben haben,

beim Austritt in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März keinen Urlaub,

beim Austritt in der Zeit vom 1. April bis 30. Juni den halben,

beim Austritt nach dem 30. Juni den vollen Urlaub.

Zusatz: In denjenigen Orten, in denen einzelne Arbeiter in der Zeit vom 1. April 1925 bis 31. März 1926 einen längeren Urlaub erhalten haben, kann durch Bezirksvereinbarung diesen Arbeitern ein Zusatzurlaub, jedoch insgesamt nicht über den bisher erreichten Urlaub hinaus, gewährt werden.

Protokollklärung:

In den Fällen, in denen nach Bestimmungen dieses Vertrages der Lohn (voller Arbeitsverdienst) ohne Arbeitsleistung ganz oder teilweise weiterzuzahlen (fortzuzahlen) ist, gehören zu dem fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) nicht:

- die in diesem Vertrage festgesetzten oder erwähnten Lohnzuschläge (außer Kinder- und Hausstandszulagen),
- die bezirklich vereinbarten, nicht laufend gewährten Lohnzulagen,
- diejenigen bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Lohnzulagen, die für Arbeit unter besonderen Umständen nur während der Dauer dieser Arbeit oder für außergewöhnlichen Weg zur Arbeitsstelle gewährt werden (Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen, Entfernungszulagen usw.).

Im übrigen ist durch Bezirksvereinbarung zu bestimmen, ob und welche bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Barbezüge (z. B. Vorarbeiterzulagen, Handwerkerzulagen usw.) zum fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) gehören.

Durch Bezirksvereinbarung ist auch zu regeln, welcher Durchschnittsverdienst zum fortzuzahlenden Lohn gehört, wenn nicht in Zeitlohn gearbeitet wird.

Erläuterungen.

Zu Ziffer 3:

Bei Aufstellung des Urlaubsplans, die meist zu Beginn des Kalenderjahres erfolgen wird, ist festzustellen, ob bis zum 30. September ein Dienstjahr vollendet wird, das dem Arbeiter einen längeren Urlaub bringt. Aus der Bestimmung in Ziffer 7 folgt, daß als Urlaubsjahr das Kalenderjahr gilt.

Zu Ziffer 4:

„Entscheidet“ d. h. der Arbeitgeber setzt endgültig Beginn und Ende des Urlaubes fest und entscheidet auch darüber, ob ausnahmsweise im Einzelfalle geteilter Urlaub gewährt werden kann. Wird geteilter Urlaub gewährt, so muß der Arbeiter, da Urlaub nach Kalendertagen gewährt wird, auch in diesem Falle die Einrechnung von Sonntagen in den Urlaub in Kauf nehmen.

Zu Ziffer 6:

Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn der Arbeiter den Urlaub zu dem im Urlaubplan vorgesehenen Zeitpunkt nicht antritt, ohne daß der Urlaubplan vom Arbeitgeber geändert worden ist.

Zu Ziffer 7:

Arbeiter, die ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen oder zur Kündigung Veranlassung gegeben haben, haben keinen Anspruch auf Urlaub.

§ 13. Wochenfeiertage.

Um gesetzlichen sowie behördlicherseits angeordneten, in die Arbeitswoche des einzelnen Arbeiters fallenden Wochenfeiertagen wird der Lohn für ausfallende Arbeitsstunden weitergezahlt. Für Arbeitsleistungen an diesen Tagen wird ein nach § 7 Ziffer 5 zu berechnender Zuschlag von 100 v. H. gewährt. Neben dem Zuschlag von 100 v. H. werden sonst nach diesem Vertrag zustehende Zuschläge nicht gewährt.

Protokollerklärung:

In den Fällen, in denen nach Bestimmungen dieses Vertrages der Lohn (voller Arbeitsverdienst) ohne Arbeitsgegenleistung ganz oder teilweise weiterzu-zahlen (fortzuzahlen) ist, gehören zu dem fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) nicht:

- a) die in diesem Vertrage festgesetzten oder erwähnten Lohnzuschläge (außer Kinder- und Hausstandszulagen),
- b) die bezirklich vereinbarten, nicht laufend gewährten Lohnzulagen,
- c) diejenigen bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Lohnzulagen, die für Arbeit unter besonderen Umständen nur während der Dauer dieser Arbeit oder für außergewöhnlichen Weg zur Arbeitsstelle gewährt werden (Schmutz-zulagen, Gefahrenzulagen, Entfernungszulagen usw.).

Im übrigen ist durch Bezirksvereinbarung zu bestimmen, ob und welche bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Barbezüge (z. B. Vorarbeiter-zulagen, Handwerkerzulagen usw.) zum fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) gehören.

Durch Bezirksvereinbarung ist auch zu regeln, welcher Durchschnittsverdienst zum fortzuzahlenden Lohn gehört, wenn nicht in Zeitlohn gearbeitet wird.

Zu § 13.

Wegen des Begriffes weiterzuzahlender Lohn vergleiche Protokollerklärung zum Vertragstext.

Gesetzliche Feiertage sind solche Feiertage, die auf Gesetz oder Gewohnheitsrecht beruhen.

"Behördlicherseits angeordnet" können Feiertage nur von solchen Behörden werden, denen die Befugnis dazu durch Gesetz übertragen ist. Den Gemeindeverwaltungen sind solche Befugnisse durch Gesetz nicht übertragen. § 13 findet daher keine Anwendung, wenn auf Anordnung der Kommunal-verwaltung die Betriebe ruhen.

Feiertage, die auf einen Sonntag fallen, fallen nicht unter § 13 und sind wie Sonntage zu behandeln.

Der Wochenfeiertag beginnt mangels anderweitiger Ver-einbarung nach der Zeitrechnung dieses Vertrages (§ 7 Ziffer 4) um 6 Uhr morgens und endet am anderen Tage 6 Uhr morgens.

Fällt ein dienstplanmäßiger Ruhtag mit einem Wochenfeiertag zusammen, d. h. nicht in die Arbeitswoche, so findet § 13 keine Anwendung, da Arbeitsstunden nicht ausfallen. Das gleiche gilt, wenn innerhalb des Wochenfeiertages eine dienstplanmäßige Leistung auf Anordnung des Arbeitgebers zeitlich verschoben wird. Wird z. B. eine nach dem Dienst-plan in der Zeit von 7–11½ Uhr vormittags und 1–5 Uhr nachmittags zu leistende Arbeit auf die Zeit von 3–7 Uhr vormittags und 5–9½ Uhr nachmittags ver-schoben, so gelten die Stunden von 7–11½ Uhr bzw. 1–5 Uhr nicht als ausgemachte Arbeitsstunden, da die gleiche Anzahl von Arbeitsstunden, wenn auch zu anderer Zeit, an dem gleichen Wochenfeiertag geleistet wird.

Erfährlieb ausfallende Arbeitsstunden an Wochenfeier-tagen werden mit dem sonst verdienten Lohn bezahlt.

Arbeitsleistungen an Wochenfeiertagen werden gleichviel, ob sie dienstplanmäßig oder nicht dienstplanmäßig geleistet werden, mit dem Tariflohn zugleich eines Zuschlages von 100 v. H. bezahlt.

Die Bestimmung des letzten Satzes schließt die Gewährung der etwa nach § 7 zu zahlenden Zuschläge neben dem Zu-schlag von 100 v. H. aus.

Will ein Arbeiter mit Zustimmung des Arbeitgebers an einem kirchlichen Feiertage, der nicht auf Gesetz oder be-hördlicher Anordnung beruht, also nicht Wochenfeiertag im Sinne des § 13 ist, dem Dienst fernbleiben, so bleibt ihm die Wahl, entweder auf den Lohn zu verzichten (§ 6 Ziffer 1) oder sich mit Zustimmung des Arbeitgebers den Tag auf den Urlaub gemäß § 12 anrechnen zu lassen.

§ 14. Krankenlohn.

1. a) Ledige Arbeiter erhalten nach einer ununterbrochenen dreimonatigen Beschäftigungsdauer im Falle einer durch Krankheit im Sinne der RVO⁹) verursachten Erwerbsunfähigkeit, sofern und solange Barleistungen aus der RVO für diesen Versicherungsfall erfolgen, vom vierten Tage an 85 v. H., verheiratete Arbeiter unter den gleichen Voraussetzungen 90 v. H. ihres vollen Arbeitsverdienstes (einschließlich Kinder- und Hausstandszulage) als Krankenlohn teilweise weitergezahlt, und zwar:
- für die Dauer von 6 Wochen bei einer Dienstzeit bis zu einem Jahre,
 - für die Dauer von 13 Wochen bei einer Dienstzeit von einem Jahr bis zu drei Jahren,
 - für die Dauer von 26 Wochen bei einer Dienstzeit von über drei Jahren.

b) Von dem Krankenlohn werden die dem Arbeiter aus der Sozialversicherung für den Krankheitsfall zustehenden Barleistungen ohne Rücksicht darauf abgezogen, ob sie öffentlichen Körperschaften, Ersatzklassen oder dem Arbeitgeber obliegen.

c) Dauert eine Krankheit länger als sieben Tage, so wird für die ersten drei Tage Krankenlohn nach den Bestimmungen dieses Paragraphen nachgezahlt. Werden Barleistungen aus der RVO für den Krankheitsfall nicht gewährt, so sind für diese drei Tage 50 v. H. des vollen Arbeitsverdienstes (einschließlich Kinder- und Hausstandszulage) zu zahlen.

Zu § 14.

Hinsichtlich des Begriffes weiterzuzahlender Lohn vergleiche Protokollklärung zum Vertragstext.

Zu Ziffer 1a:

Der Berechnung des Krankenlohnes ist die Zeit zugrunde zu legen, die der Arbeiter im Falle der Nickerkrankung gemäß § 3 dienstplanmäßig im Betriebe gearbeitet hätte. Bei Kurzarbeitern ist bei der Berechnung des Krankenlohnes ebenfalls die Zeit zu berücksichtigen, die sie sonst im Betriebe gearbeitet hätten.

Aenderungen des Tariflohnes sind auch bei der Berechnung des Krankenlohnes zu berücksichtigen.

Eine durch Krankheit verursachte Erwerbsunfähigkeit liegt von dem Zeitpunkt ab vor, den der Arzt im Krankenschein als Beginn der Erwerbsunfähigkeit bezeichnet. Ambulante Behandlung fällt nicht unter § 14, da der Arbeiter nicht erwerbsunfähig ist.

Arbeiter, die Barleistungen aus der RVO nicht erhalten (z. B. von der Krankenkasse ausgesteuerte) haben auch keinen Anspruch auf Krankenlohn.

Die Barleistungen aus der RVO müssen für den Krankheitsfall gewährt werden. Andere Barleistungen (z. B. Invalidenrente gemäß § 1255 Absatz 3 RVO) schaffen nicht die Voraussetzung für den Bezug von Krankenlohn.

Hat sich ein Arbeiter eine Krankheit vorsätzlich oder durch schuldhafte Beteiligung bei Schlägereien oder Raufhändeln zugezogen, so ist Krankenlohn nach § 14 nicht oder nur teilweise zu gewähren, wenn die Krankenkasse in solchen Fällen das Krankengeld ganz oder teilweise versagt.

Den verheirateten Arbeitern sind in Ziffer 2b gleichgestellt ledige Arbeiter, die auf Grund gesetzlicher Verpflichtung Angehörige unterhalten. Als solche ledigen Arbeiter werden gegebenenfalls unter gleicher Voraussetzung auch Witwer und Witwen anzusehen sein.

Betriebsunfall: vergleiche Erläuterungen zu Ziffer 5. Ein Unfall, der nicht Betriebsunfall ist, gilt als Krankheitsfall.

Bei Nickerkrankheit besteht nur dann Anspruch auf Krankenlohn, wenn sie in Krankheit übergeht und demzufolge nach der RVO der Anspruch auf Krankenhilfe begründet ist.

Erkrankt ein Arbeiter während seines Urlaubs, so findet während der Urlaubsdauer § 14 keine Anwendung. Ist der Arbeiter nach Ablauf des Urlaubs noch krank, so bezieht er, wenn die tarifvertraglichen Voraussetzungen vorliegen, Krankenlohn nach § 14.

Zu Ziffer 1b:

Ein Abzug von Leistungen auf Grund freiwilliger Versicherung des Arbeiters – sei es bei der Ortstrankenkasse, sei es bei irgendwelchen privaten Versicherungsunternehmungen – ist nicht vorgesehen. Nicht abzugsfähig sind auch die Invalidenrenten sowie Bezüge nach dem Reichsversorgungsgesetz in der Fassung vom 31. Juli 1925 (RGBl 1925 Seite 165), die über die dem Arbeiter aus der Sozialversicherung zustehenden Leistungen hinausgehen. Dagegen ist vom Krankenlohn das von den Krankenkassen für Sonntage gezahlte Krankengeld abzuziehen, da das bisherige Verbot des Abzuges in den RMG G 1925 nicht mehr aufgenommen ist. Ferner ist bei Krankheiten, die die Folge eines Betriebsunfalls sind, eine etwa bezogene Unfallrente von dem Krankenlohn abzuziehen, da sie während der Krankheit Bestandteil der dem Arbeiter aus der Sozialversicherung für den Krankheitsfall zustehenden Barleistungen ist (§ 559 h RVO).

Zu Ziffer 1c:

Bei Krankheiten, die länger als 7 Tage dauern, ist für diejenigen von den ersten 3 Tagen, für die Barleistungen aus der RVO gewährt werden, Krankenlohn zu zahlen. Dagegen sind für diejenigen Tage, für die keine Barleistungen aus der RVO gewährt werden, 50% des vollen Arbeitsverdienstes zu zahlen.

Vertragstext.

2. a) Im Falle der Krankenhausbehandlung eines verheirateten Arbeiters erhält seine Familie drei Viertel des Krankenlohnes.

b) Das gleiche gilt für ledige Arbeiter, die auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen Angehörige unterhalten.

c) Ledige Arbeiter, die keine Angehörigen auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen unterhalten, erhalten, wenn sie im Krankenhaus versorgt werden, ein Viertel des Krankenlohnes.

d) Von den Bezügen gemäß a bis c werden die Beträge gemäß Ziffer 1 b (Hausgeld, Taschengeld) abgezogen.

3. a) Innerhalb eines Dienstjahres kann Krankenlohn insgesamt nur für die nach Ziffer 1 a zulässige Dauer bezogen werden.

b) Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Dienstjahr in ein neues Dienstjahr, so bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Dienstjahr gemäß Absatz a.

c) Erleidet der Arbeiter im neuen Dienstjahr innerhalb 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, so bewendet es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Dienstjahr gemäß Absatz a. Ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkassen maßgebenden gesetzlichen Bestimmungen.

4. Als eine durch Krankheit verursachte Erwerbsunfähigkeit gilt auch ein durch die gesetzlichen Versicherungsanstalten und Versorgungsbehörden verordneter Kuraufenthalt. Hierbei werden die Sätze der Ziffer 2 gezahlt.

5. Arbeiter, die durch einen Unfall im Sinne der RVO¹⁾ erwerbsunfähig werden, haben, auch wenn sie weniger als 3 Monate beim jetzigen Arbeitgeber beschäftigt sind, vom ersten Tage der Erwerbsunfähigkeit an Anspruch auf den vollen Arbeitsverdienst (einschließlich Kinder- und Hausstandszulage) abzüglich des gesamten nach Bestimmungen der RVO bezogenen Krankengeldes, sofern und solange Barleistungen gemäß § 558 der Reichsversicherungsordnung für den Versicherungsfall gezahlt werden.

Die übrigen Bestimmungen dieses Paragraphen finden, soweit in Ziffer 5 nicht etwas besonderes bestimmt ist, Anwendung mit der Maßgabe, daß im Falle der Ziffer 2 das etwa an Stelle von Hausgeld oder Taschengeld bezogene Tagegeld und Familiengeld abgezogen wird.

Der Anspruch auf Krankenlohn erlischt im Falle der Erwerbsunfähigkeit durch Unfall gemäß Absatz 1 von dem Zeitpunkt an, wo der Arbeiter wiederhergestellt ist oder Ruhegeld oder aus der Unfallversicherung nur Rente erhält.

6. Ob eine Erwerbsunfähigkeit besteht oder noch fortbesteht, entscheidet auf Verlangen des Arbeitgebers ein von diesem zu ernennender Vertrauensarzt, dessen Untersuchung sich der Arbeiter auf Kosten des Arbeitgebers jederzeit zu unterziehen hat.

Erläuterungen.

Zu Ziffer 2:

Die Bestimmungen unter a-d finden auch bei Betriebsunfällen mit der Maßgabe Anwendung, daß die Bruchteile von dem nach Ziffer 5 zu gewährenden Krankenlohn, d. h. vom vollen Arbeitsverdienst (einschl. Kinder- und Hausstandszulagen) zu berechnen sind.

1) Das ist ein nicht vorsätzlich herbeigeführter Betriebsunfall.

Zu Ziffer 3:

Abänderungen des Tariflohnes sind auch bei der Berechnung des Krankenlohnes zu berücksichtigen.

Bei der Feststellung des Anspruches nach lit. b und c ist gemäß lit. a zu berücksichtigen, inwieweit in dem vorhergehenden Dienstjahr, das für die Berechnung der Dauer des Krankenlohnes maßgeblich ist, der Anspruch auf Krankenlohn bereits teilweise oder ganz erschöpft ist.

Nicht zu berücksichtigen sind nach diesen Bestimmungen Zeiträume, für die der Arbeiter Krankenlohn gemäß Ziffer 5 (Betriebsunfall) bezogen hat.

Zu Ziffer 4:

Diese Bestimmung fest Kuraufenthalt einer Krankheit gleich. Demzufolge können die Sätze der Ziffer 2 nur für die nach Ziffer 1 a zulässige Dauer und unter den daselbst gegebenen Voraussetzungen gewährt werden.

Zu Ziffer 5:

Voraussetzung für die Anwendung dieser Bestimmung ist, daß der Arbeiter, der einen Betriebsunfall erleidet, Anspruch auf Leistungen gemäß § 558 RVO hat. Deshalb findet z. B. Ziffer 5 keine Anwendung bei Arbeitern, die der Unfallversicherung nicht unterliegen. Bei diesen Arbeitern regelt sich der Krankenlohnbezug nach Ziffer 1-4. Ein Anspruch aus Ziffer 5 besteht auch z. B. weiter nicht, wenn der Unfall vorsätzlich herbeigeführt ist und wenn der Arbeiter sich einen Unfall beim Begehen einer Handlung, die ein Verbrechen oder ein vorsätzliches Vergehen ist, zugezogen hat und ihm deshalb die Leistungen der Sozialversicherung (vgl. § 557 RVO) versagt werden. Besteht die begründete Vermutung, daß das Vorliegen eines Unfalls im Sinne der RVO von den Organen der RVO nicht anerkannt wird, so ist bis zur Klärstellung der Rechtslage vorschlußweise Krankenlohn nach Ziffer 1-4 zu gewähren.

Im Falle der Krankenhausbehandlung des unfallverletzten Arbeiters vergleiche Erläuterungen zu Ziffer 2. Bei der Berechnung des Krankenlohnes nach Ziffer 5 ist Ziffer 10 zu berücksichtigen.

¹⁾ Das ist ein nicht vorsätzlich herbeigeführter Betriebsunfall.

Vertragstext.

7. Falls beim Eintritt der Krankheit das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt war oder der Arbeitgeber nach dem Ereignis aus wichtigem Grunde kündigt, enden die Verpflichtungen aus den vorstehenden Bestimmungen mit Ablauf der Kündigungsfrist. Dies gilt auch bei Unfall im Sinne der RVO, wenn dem Arbeiter aus einem in seiner Person liegenden Grunde gekündigt war oder wird. Hierbei scheiden die vorliegende Krankheit, der vorliegende Unfall sowie die durch Schwangerschaft oder Entbindung herbeigeführte Erwerbsunfähigkeit als Grund für eine Kündigung aus.

8. Nachzahlungen aus der Sozialversicherung für eine Zeit, für welche der Arbeitgeber Krankenlohn gewährt hat, gebühren dem Arbeitgeber bis zur Höhe seiner Leistung.

9. Der Arbeiter ist verpflichtet, die ihm etwa gegen dritte Personen zustehenden Schadensersatzansprüche bis zur Höhe des Krankenlohnanspruches an den Arbeitgeber abzutreten. Bis zur Erfüllung der Schadensersatzansprüche werden die Leistungen des Arbeitgebers aus diesem Paragraphen vorschüssig gewährt.

10. Die Nettogesamtbezüge, die der Arbeiter für die Dauer seiner Erwerbsunfähigkeit aus der Sozialversicherung und an Krankenlohn erhält, dürfen 100 v. H. im Falle einer Erkrankung während der ersten 2 Wochen 90 v. H. seines regelmäßigen Nettoarbeitsverdienstes nicht übersteigen.

Protokollerklärung:

In den Fällen, in denen nach Bestimmungen dieses Vertrages der Lohn (voller Arbeitsverdienst) ohne Arbeitsgegenleistung ganz oder teilweise weiterzu-zahlen (fortzuzahlen) ist, gehören zu dem fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) nicht:

- die in diesem Vertrage festgesetzten oder erwähnten Lohnzuschläge (außer Kinder- und Haussatzzulagen),
- die bezirklich vereinbarten, nicht laufend gewährten Lohnzulagen,
- diejenigen bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Lohnzulagen, die für Arbeit unter besonderen Umständen nur während der Dauer dieser Arbeit oder für außergewöhnlichen Weg zur Arbeitsstelle gewährt werden (Schutz-zulagen, Gefahrenzulagen, Entfernungszulagen usw.).

Im übrigen ist durch Bezirksvereinbarung zu bestimmen, ob und welche bezirklich vereinbarten und laufend gewährten Barbezüge (z. B. Vorarbeiterzulagen, Handwerkerzulagen usw.) zum fortzuzahlenden Lohn (vollen Arbeitsverdienst) gehören.

Durch Bezirksvereinbarung ist auch zu regeln, welcher Durchschnittsverdienst zum fortzuzahlenden Lohn gehört, wenn nicht in Zeitlohn gearbeitet wird.

Erläuterungen.

Zu Ziffer 7:

Aus anderen als in Satz 3 angegebenen Gründen kann nach Eintritt der Krankheit gekündigt werden. Der Anspruch auf Krankenlohn wird jedoch, abgesehen von den Fällen der Kündigung aus wichtigem Grunde, durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Kündigung nicht berührt.

aus anderen als in Satz 3 angegebenen Gründen kann nach Eintritt der Krankheit gekündigt werden. Der Anspruch auf Krankenlohn wird jedoch, abgesehen von den Fällen der Kündigung aus wichtigem Grunde, durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Kündigung nicht berührt.

aus anderen als in Satz 3 angegebenen Gründen kann nach Eintritt der Krankheit gekündigt werden. Der Anspruch auf Krankenlohn wird jedoch, abgesehen von den Fällen der Kündigung aus wichtigem Grunde, durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge der Kündigung nicht berührt.

Zu Ziffer 10:

Im Falle der Ziffer 5 beträgt die Grenze auch während der ersten zwei Wochen des Krankenlohnbezuges 100 v. H. des regelmäßigen Nettoarbeitsverdienstes.

§ 15. Anrechnung von Dienstjahren.

1. a) Als Dienstjahre im Sinne der §§ 12 und 14 zählen die ununterbrochenen Dienstjahre beim jetzigen Arbeitgeber.
- b) Wenn der Arbeiter aus einem nicht in seiner Person liegenden Grunde oder infolge Krankheit oder Unfall aus dem Arbeiterverhältnis ausgeschieden war und die frühere Dienstzeit bei der Wiedereinstellung angibt, sind auch unterbrochene Dienstjahre anzurechnen.
2. a) Kriegsteilnehmern wird die Heeresdienstzeit angerechnet, wenn sie nach Entlassung aus dem Heeresdienst unmittelbar in den Dienst des jetzigen Arbeitgebers zurückgekehrt sind.
- b) Die Heeresdienstzeit wird auch angerechnet, wenn Kriegsteilnehmer durch Krankheit oder Unfall oder aus einem Grunde, der nicht in ihrer Person lag, an der Wiederaufnahme der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber verhindert waren und unmittelbar nach Behebung des Hindernisses wieder in den Dienst dieses Arbeitgebers getreten sind.
- c) Zivilinternierte werden den Kriegsteilnehmern gleichgestellt.

§ 16. Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

Den beim Dienstantritt voll arbeitsfähigen Arbeitern kann eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe der jeweiligen örtlichen oder bezirklichen Bestimmungen gewährt werden.

§ 17. Einschränkungen auf dem Gebiet der sozialen Einrichtungen.

Die §§ 12 bis 14 können für Arbeiter, die in Gemeinden ländlichen Charakters beschäftigt werden, durch Bezirksvereinbarung ganz oder teilweise eingeführt werden. Wo die §§ 12 bis 14 bereits ganz oder teilweise eingeführt sind, bedarf es keiner neuen Vereinbarung.

Dies gilt nicht für Gemeinden mit über 10 000 Einwohnern.

Zu § 15.

Als Dienstzeit zählen die im Arbeiterverhältnis — auch vorübergehender Art — jedoch nicht im Beamten- oder Angestelltenverhältnis zurückgelegten Dienstjahre.

Gleichbedeutend mit dem Ausdruck "Dienstjahre" sind die im § 12 Ziffer 1 und § 14 Ziffer 1 a gebrauchten Wendungen "Dienstzeit" und "Beschäftigungsdauer". Ein früheres Arbeiterverhältnis, aus dem Dienstjahre gemäß § 15 angerechnet werden, kann daher unter Umständen auch die völige oder teilweise Erfüllung der in § 12 Ziffer 1 und 14 Ziffer 1 a vorgesehenen Frist (1 Jahr bzw. 3 Monate) schon bei Beginn des neuen Arbeiterverhältnisses zur Folge haben.

Als Heeresdienstzeit gilt auch die Zeit der unfreiwilligen Kriegsgefangenschaft.

Zu § 17.

Diese Bestimmung bezieht sich auf Arbeiter, deren Arbeitgeber eine Gemeinde ländlichen Charakters ist, gleichviel wo der Arbeiter beschäftigt wird.

§ 18. Nebenarbeit.

Es ist verboten, irgendwelche Arbeiten während des Urlaubs oder nach beendetener Arbeitszeit im uneingeschränkten Betriebe bei einem anderen Arbeitgeber oder auf Privatrechnung auszuführen.

Wegen Übertretung vorstehenden Verbots darf nur nach erfolgloser Verwarnung gekündigt werden.

§ 19. Kündigung.

Das Arbeitsverhältnis kann bis zum Ablauf der ersten sechs Wochen beiderseits fristlos gekündigt werden. Nach sechswöchiger Beschäftigung gilt eine 14-tägige Kündigungsfrist. Abweichende Kündigungsfristen können für Arbeiter, die Anspruch auf Ruhe- lohn erworben haben oder bereits zehn Jahre im Dienst des Arbeitgebers stehen, und im übrigen, wenn die Verhältnisse des Betriebes es erfordern, bezirklich vereinbart werden. Die Befugnis zur fristlosen Entlassung aus wichtigem Grunde bleibt unberührt.

§ 20. Unabdingbarkeit des Vertrages.

1. Bezirks-, Orts- und Betriebs-Gesamtvereinbarungen sowie Einzelarbeitsverträge dürfen mit diesem Vertrag nicht im Widerspruch stehen. Bestimmungen, die diesem Vertrag zuwiderlaufen, sind rechtsunwirksam.

2. Die beim Inkrafttreten dieses Vertrages laufenden Bezirks- (örtlichen) Tarifverträge nebst Ausführungsbestimmungen bleiben während ihrer Geltungsdauer, längstens jedoch für $\frac{1}{2}$ Jahr weiter in Kraft, wenn der am Tarifvertrag beteiligte Arbeitgeber die Mitgliedschaft beim Reichsarbeitgeberverband oder einem ihm angeschlossenen Bezirksarbeitgeberverband erst am 1. April 1925 oder später erwirbt.

Zu § 18.

Die Übernahme von Nebenarbeit ist hiernach nur Kurzarbeitern gestattet.

Zu § 19.

Nach Satz 3 kann die vierzehntägige Kündigungsfrist durch Vereinbarung verkürzt werden, wenn die Verhältnisse der Betriebe es erfordern (z. B. Hafenbetriebe).

Zu § 20.**Zu Ziffer 1:**

Vergleiche Erläuterungen zu § 1 Ziffer 1. Vereinbarungen, gleichviel welcher Art, sind, soweit sie diesem Vertrage zuwiderlaufen, rechtsunwirksam.

Vertragstext.

§ 21. Behandlung von Streitigkeiten.

Die Vertragsorgane zur Entscheidung oder Schlichtung von Streitigkeiten, deren Beilegung durch Verhandlungen nicht möglich ist, sind:

- a) die örtlichen Schiedsstellen für kommunale Arbeitertariffachen,
- b) die Bezirksschiedsstellen für kommunale Arbeitertariffachen,
- c) der Zentralausschuß für Arbeitertariffachen der Gemeinden und Kommunalverbände.

Für sie gelten die Bestimmungen der anliegenden Schiedsstellenordnung, die wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages ist.

§ 22. Durchführung des Tarifvertrages.

1. Die Bestimmungen des Tarifvertrages müssen von allen Beteiligten anerkannt und durchgeführt werden.

2. Arbeitseinstellungen und Aussperrungen dürfen vor Ablehnung eines Schiedsspruchs des zur Schlichtung berufenen Vertragsorgans letzter Instanz nicht stattfinden. Bestimmungen über die Sicherstellung der Notarbeiten bei Arbeitseinstellungen in lebenswichtigen Betrieben sind unter Ausschluß des Schiedsweges bezirklich zu vereinbaren (Notarbeitsverträge).

3. Für die Anerkennung und Durchführung der Beschlüsse, der von allen Streitparteien angenommenen oder für verbindlich erklärten Schiedssprüche sowie der nicht oder nicht mehr berufungsfähigen Entscheidungen gilt Ziffer 1.

4. Die Vertragschließenden und ihre Unterorganisationen sind verpflichtet, sich für unbedingte Durchführung vorstehender Bestimmungen durch ihre Mitglieder mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln einzusezzen.

§ 23. Vertragsdauer.

Dieser Vertrag läuft am 31. Dezember 1927 ab. Wird er nicht drei Monate vor Ablauf schriftlich von Verband zu Verband gekündigt, so verlängert er sich jeweils um zwei Jahre.

Erläuterungen.

Zu § 21.

Für Streitigkeiten über den Bestand oder die Auslegung der Schiedsstellenordnung sind ebenfalls die Tarifschiedsstellen zuständig.

Zu § 22.

Zu Ziffer 1:

Als Beteiligte sind auch die einzelnen Mitglieder der vertragschließenden Parteien anzusehen. Vergleiche Erläuterungen zu § 1 Ziffer 1.

Zu Ziffer 3:

In den angegebenen Fällen sind vor, während und nach dem Verfahren vor den Schiedsstellen Arbeitseinstellungen und Aussperrungen tarifwidrig.

Zu Ziffer 4:

Vergleiche Erläuterungen zu § 1 Ziffer 1.

Schiedsstellenordnung zum RMG G 1926

Für die Geschäftsordnung der Schiedsstellen gilt folgende Bestimmung:

Kommt über die Anberaumung eines Verhandlungstermins vor einer Schiedsstelle eine Vereinbarung zwischen den an der Schiedsstelle beteiligten Parteien nach Anrufung der Schiedsstelle nicht unverzüglich zustande, so hat der für die Streitsache bestellte unparteiische Vorsitzende den Verhandlungstermin nach Anhörung der an der Schiedsstelle beteiligten Parteien anzuberaumen und die Vertragsparteien und die Streitparteien zur Verhandlung der Streitsache zu laden.

§ 1. Errichtung.

Die Schiedsstellen gemäß § 21 RMG sind unverzüglich nach dessen Inkrafttreten zu errichten. Vertliche Schiedsstellen können für das Gebiet einer wie auch mehrerer Gemeinden gebildet werden.

§§ 2 bis 5. Zusammensetzung und Wahl.

§ 2.

1. Die Schiedsstellen werden aus je zwei bis fünf Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeiter als ständigen Mitgliedern gebildet.

2. Für jedes ständige Mitglied einer Schiedsstelle ist mindestens ein Stellvertreter zu bestimmen.

3. Die Mitglieder der Schiedsstellen werden durch die vertragschließenden Parteien bzw. ihre Unterorganisationen ernannt. Sie dürfen bei Schiedsstellen zweiter Instanz in der Vorinstanz weder als Beisitzer noch als Parteivertreter tätig gewesen sein.

§ 3.

1. Die Arbeitgeber- und Arbeiterbeisitzer haben aus ihrer Mitte je einen Obmann und je einen Stellvertreter zu wählen.

2. Der Obmann der Arbeitgeberbeisitzer, im Falle seiner Behinderung der Obmann der Arbeiterbeisitzer, führt den Vorsitz in der Schiedsstelle. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der Vorsitz von den Obmännern abwechselnd geführt werden.

§ 4.

1. Auf Antrag einer Partei oder auf Beschluss der Schiedsstellen werden ein oder drei unparteiische Vorsitzende hinzugezogen, deren Stimmen den Ausschlag geben. Das gleiche gilt, wenn unter dem Vorsitz eines Obmanns infolge Stimmengleichheit eine Entscheidung oder ein Schiedsspruch nicht zu stande gelommen ist.

2. Der verhandlungsleitende unparteiische Vorsitzende wird für örtliche Schiedsstellen vom Vorsitzenden des gesetzlichen Schlichtungsausschusses, der das Amt auch selbst übernehmen kann, für die Bezirksstellen vom gesetzlichen Schlichter und für den Zentralausschuss vom Reichsarbeitsministerium ernannt. Die beiden anderen unparteiischen Vorsitzenden, die nicht den vertragshärenden Organisationen angehören dürfen, werden von den Parteien benannt, die für die Ernennung der Beisitzer der Schiedsstelle zuständig sind. Die an der Schiedsstelle beteiligten Parteien können auch anderweitige Vereinbarungen treffen.

§ 5.

1. Die an der Schiedsstelle beteiligten Vertragsparteien sind verpflichtet, die zur Beschlussfähigkeit der Schiedsstelle erforderliche Zahl von Beisitzern zu geschäftsordnungsmäßig anberaumten Sitzungen zu laden und für pünktliches Erscheinen zu sorgen.

2. Die Schiedsstellen sind beschlussfähig, wenn mindestens zwei Arbeitgeber- und Arbeiterbeisitzer anwesend sind. Die Beisitzer sollen den Sitzungen bis zur Erledigung der Tagesordnung beiwohnen.

3. Ist oder wird die Schiedsstelle beschlussunfähig, so ist für die noch auf der Tagesordnung stehenden Streitsachen eine zweite Sitzung unverzüglich anzuberaumen und zu dieser erneut schriftliche Ladung einzustellen. In dieser zweiten Sitzung ist die Schiedsstelle unter allen Umständen beschlussfähig.

4. An der Abstimmung, die durch Handaufheben erfolgt, darf immer nur die gleiche Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeiterbeisitzern mitwirken.

§ 6 bis 8. Zuständigkeit.

§ 6.

Die Schiedsstellen sind zuständig in Gesamtrechts- und Gesamtinteressenstreitigkeiten.

a) Gesamtrechtsstreitigkeiten sind alle Gesamtstreitigkeiten über den Bestand oder die Auslegung dieses Reichsmanteltarifvertrages oder eines für die daran Beteiligten geltenden Lohn- tarifvertrages oder einer sonstigen Gesamtvereinbarung. Hierzu gehören auch Einzelfreitigkeiten vorbezeichnetner Art mit Ausschluß solcher über die Anwendung von Gesamtvereinbarungen. In Gesamtrechtsstreitigkeiten ist der Rechtsweg bis zur Erledigung des Schiedsverfahrens vor den Schiedsstellen ausgeschlossen.

b) Gesamtinteressenstreitigkeiten sind alle Streitigkeiten über Abschluß oder zulässige Änderungen von Gesamtvereinbarungen.

§ 7.

Im Rahmen des § 6 sind zuständig:

I. als Schiedsstellen erster Instanz:

1. die örtlichen Schiedsstellen für Gesamt- rechtsstreitigkeiten aus Orts- und Betriebsverein- barungen sowie für Gesamtinteressenstreitigkeiten über den Abschluß solcher Vereinbarungen,

2. die Bezirksschiedsstellen für die übrigen Ge- samtrechtsstreitigkeiten und Gesamtinteressenstreitig- keiten;

II. als Berufungsinstanzen:

1. die Bezirksschiedsstellen für Berufungen gegen Entscheidungen und Schiedssprüche der ört- lichen Schiedsstellen,

2. der Zentralausschuß für Berufungen gegen erinstanzliche Entscheidungen und Schiedssprüche der Bezirksschiedsstellen.

§ 8.

1. Die Erkenntnisse der Schiedsstellen in Gesamt- rechtsstreitigkeiten werden als Entscheidungen bezeichnet. Dies gilt auch für Erkenntnisse in Gesamtinteressenstreitigkeiten, wenn es vereinbart ist. Entscheidungen, die nicht oder nicht mehr berufungs- fähig sind, schaffen Recht zwischen den Streitparteien

2. Im übrigen werden die Erkenntnisse in Gesamt- interessenstreitigkeiten als Schiedssprüche bezeichnet. Die Streitparteien haben sich gegenseitig und der Schiedsstelle 1. Instanz gegenüber innerhalb einer Woche nach Zustellung zu erklären, ob sie den Schiedsspruch annehmen. Wird innerhalb dieser Frist keine Erklärung abgegeben, so ist der Schiedsspruch angenommen. Das gleiche gilt, wenn trotz fristgerecht erfolgter Ablehnung des erinstanzlichen Spruches nicht binnen zwei Wochen die 2. Instanz angerufen oder, wenn dies geschehen ist, die Anrufung in der 2. Instanz zurückgenommen wird. Angenommene Schiedssprüche schaffen Recht zwischen den Streitparteien. Für den von der 2. Instanz zu fällenden Schiedsspruch gelten die vorstehenden Bestimmungen sinngemäß.

§§ 9 bis 13. Verfahrensvorschriften.

§ 9.

1. Streitsachen sollen unverzüglich, bei örtlichen Schiedsstellen binnen zwei Wochen zur Verhandlung kommen.

2. Die Geschäftsordnung der Schiedsstellen wird von ihnen im Rahmen der vertraglichen Bestimmungen beschlossen.

3. Die Parteien werden durch die Schiedsstellen oder ihre Geschäftsstellen zur Verhandlung der Streitsachen geladen. Sie haben die Verhandlungsunterlagen sich gegenseitig und den Schiedsstellen oder ihren Geschäftsstellen in der von diesen geforderten Zahl binnen Wochenfrist nach Anrufung der Schiedsstelle zu übersenden.

4. Niederschriften über die Verhandlungen sind von beiden Obmännern oder deren Stellvertretern zu unterzeichnen.

5. Die Schiedsstellen oder ihre Geschäftsstellen haben die Erkenntnisse den Streitparteien unverzüglich zuzustellen.

§ 10.

1. Bei den Verhandlungen vor den Schiedsstellen ist nur je ein Vertreter der Streitparteien zur Wahrnehmung der Parteiinteressen berechtigt. Darüber, ob noch andere Personen zu Auskunftszecken zugelassen sind, befinden die Schiedsstellen im Einzelfall, und zwar nach Eröffnung der Verhandlung.

2. Auf Arbeitseite können vor den Schiedsstellen als Streitpartei nur die am Streit beteiligten Organisationen auftreten.

3. Ist eine Streitpartei trotz ordnungsmäßiger Ladung zur Verhandlung ihrer Streitsache nicht erschienen, so kann auf Antrag einer anderen am Streit beteiligten Partei oder auf Beschluss der Schiedsstelle gleichwohl verhandelt und entschieden oder geschlichtet werden.

§ 11.

Die Berufung gegen Erkenntnisse einer Schiedsstelle erster Instanz ist binnen zwei Wochen nach Zustellung bei der Schiedsstelle zweiter Instanz unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Schiedsstelle erster Instanz und der Gegenparteien einzulegen. Es genügt, wenn die Berufung neben der Bezeichnung des Erkenntnisses, gegen das sie sich richtet, die Erklärung enthält, daß gegen das Erkenntnis Berufung eingelegt wird. Der Zeitpunkt der Zustellung des angefochtenen Erkenntnisses ist anzugeben. Die Berufungsschrift ist vor dem Verhandlungstermin der Berufungsinstanz und den Gegenparteien zu übersenden.

§ 12.

Ist einer nicht oder nicht mehr berufsfähigen Entscheidung einer Schiedsstelle ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde gelegt worden, so kann bei derselben Schiedsstelle binnen zwei Wochen nach Zustellung der Entscheidung die Wiederaufnahme des Verfahrens schriftlich beantragt werden. Die Schiedsstelle muß dem Antrag stattgeben, wenn sie den darin anzutreffenden Nachweis des unrichtigen Sachverhalts als erbracht ansieht. Die in dem wieder aufgenommenen Verfahren ergehende Entscheidung hebt die angefochtene Entscheidung auf.

§ 13.

Die Obmänner der Schiedsstellen, beim Zentralausschuß im Einvernehmen mit den Obmännern auch die Geschäftsstelle, können ohne mündliche Verhandlung einen Vorbescheid — insbesondere hinsichtlich der Zuständigkeit und der Zulässigkeit einer Berufung — erlassen, gegen den binnen zwei Wochen nach Zustellung der Antrag auf mündliche Verhandlung vor der Schiedsstelle zulässig ist.

§ 14. Kosten.

1. Die Ausgaben für Parteivertreter und Auskunftspersonen trägt jede Streitpartei für sich.

2. Die den Beisitzern der Schiedsstellen entstehenden notwendigen Kosten (persönliche Kosten) tragen die an der Schiedsstelle beteiligten Vertragsparteien je für sich, soweit sie diese Kosten nicht von der ihnen angehörigen Streitpartei wieder einziehen.

3. Die übrigen Kosten des Verfahrens vor den Schiedsstellen (sächliche Kosten) trägt die unterliegende Streitpartei, wenn nicht die Schiedsstelle eine andere Kostenverteilung bestimmt. Die Kostenentscheidung der Bezirksschiedsstelle und des Zentralausschusses hat auch die Kosten der Schiedsstelle, deren Erkenntnis angefochten worden ist, zu umfassen. Die Eingeziehung der Kosten erfolgt von der Schiedsstelle, bei der sie entstanden sind.

Dienst- und Schutzkleidung

Übersicht über Art, Zahl und Tragezeit
sowie Eigentumsverhältnisse für über 700 Arbeitergruppen
Einschl. Nachtrag Preis 1.70 RM



Die deutschen kommunalen Verwaltungen als Arbeitgeber

Berlin 1926
Preis 3 RM



Die Invaliden- und Hinterbliebenen-Zusatzversorgung der Arbeiter im öffentlichen Dienst unter besonderer Berücksichtigung der Gemeindearbeiter

Preis 3.30 RM



Organisationskarte

Preis 1 RM



Spruchkartei für kommunale Arbeitgeber

Jahrgang 1927. Preis 6 RM



Zu beziehen durch den
Reichsarbeitgeberverband deutscher Gemeinden und Kommunalverbände
Berlin W 50, Kurfürstendamm 237 IV.

Die Bestimmungen über die Beschäftigung Schwerbeschädigter

Übersichtlich zusammengestellt

Zu beziehen durch den
Mitteldeutschen Arbeitgeberverband der Kreise und Gemeinden
Magdeburg, Rheydtsprung 8/9

3142

DIE
SCHWARZ
PRESSE

vervielfältigt und druckt

Formulare aller Art

Liniaturen, Karteikarten

Landkarten, Lagepläne

Technische Zeichnungen

Handschrift

Maschinenschrift

Buchdruck

Rundschreiben

Verfügungen

Normenblätter

Prospekte usw.

nach einem Original

/ das unversehrt bleibt,

ohne Typen und Klischees

im Umdruck- und Belichtungsverfahren

original- und maßgetreu

schnell, hochwertig, billigst

von der kleinsten bis zur größten Auflage.

SCHWARZ-PRESSE AKT.-GES.

BERLIN W 50, KURFÜRSTENDAMM 237

Tel.: Bismarck 9587/88