Sonder-Ausgabe

zum

Staatsanzeiger für die Freie Stadt Danzig

Teil II

Nr. 74 Ausgegeben Danzig, den 6. Oktober 1934

2. Richtlinien und Tarifordnungen des Treuhänders der Arbeit.

1674 Der Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Danzig erläßt gemäß § 32 des Danziger Arbeitsordnungsgesetzes nach Beratung im Sachverständigenausschuß an Stelle der bisher hierfür geltenden alten Tarifbestimmungen folgende neue

Tarifordnung.

§ 1. Geltungsbereich

Diese Tarifordnung nebst Lohnvereinbarung gilt für alle im Bezirk des Treuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet der Freien Stadt Danzig

1. in Möbeltischlereien aller Art,
2. in der Möbelindustrie,
3. in Holzbearbeitungsfabriken,
4. in Bautischlereien aller Art einschl. der Tischlereinebenbetriebe der Baugeschäfte und der Zimmereien,
5. in Werkstätten für Büro- und Ladeneinrichtungen,
6. in Beiz- und Polierwerkstätten,
7. in Sargtischlereien,
8. in Maschinenlohntischlereien,
9. in Holzdrechslereien,
10. in Holzbildhauereien und Schnitzereien,
11. in Orgelbauanstalten,
12. in Parkettfabriken,
13. in der Musikindustrie,
14. in Modelltischlereien,
15. in Möbelhandlungen

beschäftigten Facharbeiter und Hilfsarbeiter. (Erklärung siehe unten.) Dem Tarif unterfallen gleichfalls solche Fach- und Hilfsarbeiter, die in anderen Industrien, Handelszweigen und Gewerben beschäftigt sind.

Als Facharbeiter in diesem Sinne gelten alle diejenigen Arbeiter, welche die für den Beruf in Betracht kommende Lehrzeit durchgemacht haben, wie Tischler, Drechsler, Bildhauer, Polierer usw., weiter Maschinenarbeiter, welche nachweisbar ein Jahr an Holzbearbeitungsmaschinen tätig waren und die ihnen anvertraute Maschine instand zu halten vermögen (Fräse, Kehlmaschine, Schlitzmaschine, Parkettmaschine etc.). Derjenige Arbeitgeber, bei dem der Maschinenarbeiter seine einjährige Tätigkeit an den Maschinen vollendet, hat demselben hierüber ein Zeugnis, unter Angabe der Maschinen, welche er bedient hat, auszustellen. Gelernte Tischler, Drechsler usw., die an Maschinen arbeiten, sowie gelernte Maschinenarbeiter gelten in jedem Falle als Facharbeiter, ferner Beizer, Mattierer, welche ein Jahr als solche tätig waren, selbständig ihr Material zusammenstellen oder nach Proben arbeiten können, desgl. Furnierer und Leimer, die ebenfalls ein Jahr praktische Tätigkeit in diesen Fächern ausgeübt haben und genügend berufsübliche Erfahrung in der Leim-, Furnier-, Holz- und Zulagenverwendung besitzen. Facharbeiter, die vorübergehend zu anderen als ihren Facharbeiten verwendet werden, behalten den Anspruch auf den höheren Lohn.

Als Hilfsarbeiter in obigem Sinne gelten alle diejenigen Arbeiter, welche den Arbeitern vorgenannter Gruppen als Helfer beigegeben sind, oder die in vorstehenden Gruppen verlangten Be-

dingungen nicht erfüllen, ebenso alle ungelernten Arbeiter (Tagelöhner) des Betriebes, die als Aufräumer, Späneträger, Holzstapler usw. beschäftigt werden. Hilfsarbeiter dürfen zur Herstellung von Tischlerarbeiten nicht verwendet werden.

Die Einstellung von Arbeitern durch den Arbeitgeber darf nicht zu ungünstigeren Bedingungen, als in diesem Vertrag festgelegt, erfolgen.

§ 2. Arbeitszeit

Die regelmäßige und übliche Wochen-Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 46 Stunden in der Woche. Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit wird durch die Betriebsordnung geregelt. Der Arbeitsschluß am Sonnabend soll spätestens um 14 Uhr sein.

An den einzelnen Werktagen darf die Arbeitszeit nicht vor 6½ morgens beginnen und nicht nach 5 Uhr nachmittags endigen. Im übrigen gilt hierfür die zum Aushang zu bringende Betriebsordnung.

§ 3. Überstunden und Kurzarbeit

Überstunden sollen grundsätzlich nicht geleistet werden. In Ausnahmefällen, wenn Mangel an geeigneten Arbeitskräften vom Arbeitsamt bescheinigt wird, sind die Überstunden von dem Vertrauensrat festzusetzen. Die gesetzlichen Bestimmungen, nach denen für Überstundenleistung die Genehmigung des Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes einzuholen ist, bleiben unberührt.

Für die Überstunden werden nach Beendigung der regelmäßigen, täglichen Arbeitszeit folgende Zuschläge gezahlt:

Für die 1. Stunde	15 %
„ jede weitere Stunde	25 %
„ Nachtarbeit (9 Uhr abends bis 6 Uhr morgens) soweit es sich nicht um regelmäßige Schichtarbeit handelt	50 %
„ Sonn- und Feiertagsarbeit	50 %
„ Weihnachts-, Oster-, Pfingstfeiertage	100 %

Bei Arbeitsmangel kann die Betriebsführung nach Beratung im Vertrauensrat mit Genehmigung des Treuhänders der Arbeit Kurzarbeit anordnen, und zwar in der Regel bis zu 36 Stunden pro Woche, bei Ledigen bis zu 32 Stunden pro Woche. Zwischen Ankündigung und Beginn der Kurzarbeit muß die vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist liegen, eine kürzere Frist bis zum Beginn der Kurzarbeit (jedoch nicht unter 2 Tagen) kann mit Zustimmung des Vertrauensrates und der Beteiligten in Sonderfällen vereinbart werden.

§ 4. Arbeitslohn

Die Festsetzung der Stundenlöhne ist in einer besonderen, im § 14 dieses Tarifes niedergelegten Lohnordnung geregelt. Die dort festgesetzten Sätze sind Mindestsätze. Für erhöhte Leistungen, die den Durchschnitt wesentlich übersteigen, bleibt in Anerkennung des Leistungsprinzips Raum für höhere Entlohnung.

Die Regelung evtl. Akkordarbeit geschieht durch Vereinbarung im Vertrauensrat nach Anhörung des sachverständigen Meisters.

Alle Akkordlöhne sind auf der Grundlage des festgelegten Stundenlohnes der Facharbeiter über 22 Jahre so zu bemessen, daß bei durchschnittlicher Leistung in der regelmäßigen Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 120 % der Stundenlöhne erzielt wird.

Ändert sich die Arbeitsweise, z. B. infolge Einführung neuer Maschinen oder neuer Arbeitsmaterialien, oder wird das Muster so geändert, daß eine Verminderung der Arbeitsleistung eintritt, so sind die Akkordlöhne entsprechend neu zu vereinbaren.

Für nicht im voraus festgelegte Akkordarbeiten, sowie für vorübergehende Lohnarbeit ist den Akkordarbeitern und den Akkordarbeiterinnen zu ihrem Stundenlohn ein Zuschlag von 10 % zu zahlen.

Kann wegen Mangel an Material, an Werkzeug, an Maschinenarbeit usw. oder infolge sonstiger Umstände, die ohne Verschulden des Arbeiters eingetreten sind, an einem Akkord nicht weiter gearbeitet werden, so ist die Wartezeit mit dem tariflich festgelegten Stundenlohn zu bezahlen. Der Arbeiter ist jedoch verpflichtet, den Betriebsführer rechtzeitig auf die Störung aufmerksam zu machen und für die Wartezeit die ihm übertragene Lohnarbeit auszuführen. Sollen einzelne Stücke vom Gesamtakkord in der Fertigstellung vorgezogen werden, so ist, falls dadurch eine Benachteiligung des Arbeiters eintritt, hierfür vorher ein Aufschlag zu zahlen.

Die Löhne der Gefolgschaftsmitglieder, welche durch Alter, Invalidität oder sonstige Umstände minderleistungsfähig sind, können durch Einzelvertrag in freier Vereinbarung nach Beratung im Vertrauensrat festgesetzt werden. Die Genehmigung des Treuhänders der Arbeit ist stets vorher einzuholen.

§ 5. Montagearbeiten

Der Mindestzuschlag für Montagearbeiten, die ein Übernachten notwendig machen, beträgt 70% des Lohnes der regelmäßigen Arbeitszeit. An Stelle dieser Entschädigung kann Kost und Wohnung in angemessener Form gewährt werden.

Die Fahrzeit wird als Arbeitszeit ohne Aufschlag gerechnet. Das Fahrgeld wird vergütet.

§ 6. Lohnzahlung

Die Lohnzahlung erfolgt am Freitag jeder Woche während der Arbeitszeit und soll bis Arbeitsschluß beendet sein. Etwaige Wartezeit, die länger als 1/4 Stunde währt, ist zu bezahlen. Die Arbeiterschaft hat ihrerseits dafür Sorge zu tragen, daß durch sie keine Verzögerung in der Lohnauszahlung eintritt.

§ 7. Kündigung

Das Arbeitsverhältnis für gelernte männliche und weibliche Arbeiter, die mindestens 6 Monate ununterbrochen beschäftigt waren, kann von beiden Seiten nur mit einer 1-wöchigen Frist zum Lohnwochenschluß gelöst werden. Arbeiter und Arbeiterinnen, die noch nicht 6 Monate ununterbrochen tätig waren, können mit einer 2-tägigen Frist gekündigt werden; Kettenkündigungen sind unzulässig.

§ 8. Lehrlingswesen

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Bestimmungen über Arbeitszeit, Besuch der Fortbildungsschule, sowie sonstige Schutzbestimmungen zum Schutze der Lehrlinge einzuhalten.

Die Mindestbeihilfen für Lehrlinge betragen:

im 1. Jahre	8 %
„ 2. „	12 %
„ 3. „	15 %
„ 4. „	20 %

des Lohnes der Facharbeiter über 22 Jahre.

§ 9. Lehrlinge und Jungarbeiter

Lehrlinge müssen nach Beendigung der Lehrzeit mindestens 3 Monate weiter beschäftigt werden, es sei denn, daß der Betrieb infolge Arbeitsmangel auch seine Gesellen nicht mehr beschäftigen kann.

Der Betriebsführer hat für eine ordnungsgemäße und umfassende Berufsausbildung Sorge zu tragen. Lehrlingszüchterei ist unstatthaft. Für die Bemessung der Zahl der Lehrlinge sollen bei allen Betrieben die Bestimmungen der Handwerkskammer maßgeblich sein, auch soweit die Betriebe nicht der Handwerkskammer angeschlossen sind.

Lehrlinge bzw. jugendliche Arbeiter erhalten folgenden Urlaub:

bis zum vollendeten	16.	Lebensjahre	18 Arbeitstage
„ „ „	17.	„	16 „
„ „ „	18.	„	14 „
„ „ „	20.	„	6 „

§ 10. Urlaub

Alle Gefolgschaftsmitglieder haben für jedes Arbeitsjahr nach einer Beschäftigungsdauer von insgesamt 150 Arbeitstagen in der Zeit vom 1. Mai des laufenden Jahres bis 30. April des folgenden Jahres einen unabwendbaren Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung des Lohnes. Erworben ist der Urlaubsanspruch nach einer Tätigkeit von 150 Arbeitstagen in einem oder mehreren unter diese Tarifordnung fallenden Betrieben. Der Urlaub ist möglichst in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. September zu gewähren.

Der Urlaub beträgt (soweit sich nicht aus § 9 etwas anderes ergibt):

im 1. bis 4. Berufsjahre	4 Arbeitstage
„ 5. und 6. „	6 „
„ 7. und 8. „	8 „
„ 9. und 10. „ ,	
sowie für die weiteren Berufsjahre . .	10 „

Schwerbeschädigte und Schwerkriegsbeschädigte erhalten den Höchsturlaub.

Die Bezahlung des Urlaubs erfolgt nach dem tariflichen Stundenlohn, den Tag zu 8 Stunden gerechnet. Der Urlaub ist zur Erholung bestimmt. Daher darf während des Urlaubs keine andere

Arbeit gegen Entgelt angenommen werden. Bei Zuwiderhandlungen entfällt der Anspruch auf Bezahlung des Urlaubs; der für die Urlaubszeit gezahlte Lohn ist dann an die vom Treuhänder der Arbeit zu bestimmende Wohlfahrtseinrichtung abzuführen.

Wird ein Beschäftigter vor Ablauf der Beschäftigungsdauer von insgesamt 150 Arbeitstagen entlassen, ohne den Urlaub in Anspruch genommen zu haben, so wird der Jahresurlaub unter Berücksichtigung der Dauer der Beschäftigungszeit anteilsmäßig gegeben oder abgegolten. Dieses gilt auch dann, wenn das Gefolgschaftsmitglied innerhalb eines Jahres nacheinander in mehreren Betrieben arbeitet. Auf dem Entlassungsschein ist stets zu vermerken, ob das Gefolgschaftsmitglied in dem betreffenden Kalenderjahr bereits Urlaub gehabt hat, bzw. ob ihm der Urlaub anteilmäßig abgegolten ist.

Bei Berechnung der Zahl der Berufsjahre für die Urlaubshöhe wird die Zeit unverschuldeter Arbeitslosigkeit bis zu 3 Monaten im Jahre, sowie Krankheitszeit nicht in Abzug gebracht. Desgleichen wird die Tätigkeit in verwandten Berufen eingerechnet.

Für nicht genommenen Urlaub wird eine Entschädigung nicht gezahlt. Sofern es erheblichen Schwierigkeiten begegnet, den Gefolgschaftsmitgliedern den Urlaub nacheinander im Betrieb zu gewähren, bleibt es der Betriebsleitung überlassen, nach Beratung im Vertrauensrat mit Genehmigung des Treuhänders der Arbeit vorübergehend die Arbeit im Betrieb auszusetzen, doch soll dieses nur in unvermeidlichen Ausnahmefällen geschehen.

§ 11. Lohnzahlung in besonderen Fällen

Im Falle einer Erkrankung ist sofort der Arbeitsstelle Nachricht zu geben, damit evtl. für Ersatz gesorgt werden kann. Eine ärztliche Krankheitsbescheinigung ist unverzüglich einzureichen. Drei Tage vor Wiederantritt der Arbeit ist dem Betriebsführer hiervon Mitteilung zu machen. Sonstiges Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Erlaubnis gestattet. Kann sie nicht rechtzeitig eingeholt werden, so ist die Betriebsführung unverzüglich zu benachrichtigen.

Für Lohnzahlung im Krankheitsfalle bleiben die besonderen Bestimmungen des § 616 des B.G.B. unberührt.

§ 12. Gestellung von Werkzeug

Sämtliches Werkzeug ist vollständig und in brauchbarem Zustand in verschließbaren Werkzeugkästen vom Arbeitgeber zu liefern. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das ihm gegen Bescheinigung übergebene Werkzeug abzuliefern und fehlendes Werkzeug zu ersetzen. Soweit in Ausnahmefällen Arbeiter auf Verlangen des Arbeitgebers ihre Werkzeuge selbst zu stellen haben, sind 10 P pro Stunde, für Hobelbänke 20 P pro Stunde Entschädigung zu zahlen. Ferner ist in solchen Fällen der Arbeitgeber verpflichtet, das Werkzeug des Arbeiters gegen Einbruchdiebstahl und Brandschaden zu versichern.

§ 13. Fristlose Entlassung

Fristlose Entlassung ist nur aus den gesetzlich vorgesehenen Gründen zulässig. Jedoch können Gefolgschaftsmitglieder auch sofort entlassen werden,

a) wenn sie in ihrer freien Zeit gewerbsmäßige Facharbeiten auf eigene Rechnung übernehmen,
b) wenn sie bei Arbeiten, welche sie für Fremde innerhalb des Betriebes ausführen, betroffen werden.

§ 14. Lohnvereinbarung

1. Lehrlinge: Anlernzeit 4 Jahre, Bezahlung laut § 8 der Tarifordnung.
2. Männliche Handwerker der Branche: (Nach Beendigung der 4-jährigen Lehrzeit):

über 22 Jahre	1,—	G Stundenlohn
von 20 bis 22 „	0,91	„ „
bis 20 „	0,77	„ „

3. Hilfsarbeiter:

über 22 Jahre	0,86	G Stundenlohn
von 20 bis 22 „	0,82	„ „
„ 19 „ 20 „	0,73	„ „
„ 18 „ 19 „	0,59	„ „
„ 17 „ 18 „	0,50	„ „
„ 16 „ 17 „	0,36	„ „
„ 15 „ 16 „	0,30	„ „
„ 14 „ 15 „	0,27	„ „

4. Sonderzulagen:

Parkettleger erhalten auf die Lohnsätze der Facharbeiter 30 % Zuschlag,
Bildhauer erhalten auf die Lohnsätze der Facharbeiter 5 % Zuschlag.
Facharbeiter, welche die Funktion eines Meisters ausüben, erhalten zum Stundenlohn einen Zuschlag von 15 %.

Obige Stundenlöhne sind Mindestlöhne, besonders qualifizierten Arbeitskräften sind Sonderzulagen zu gewähren.

Akkordarbeit ist zulässig, jedoch sind besondere Vereinbarungen zu treffen (siehe Tarifordnung). Die vereinbarten Akkordlöhne sind durch Aushang bekannt zu machen.

§ 15. Schlußbestimmungen

Sämtliche Bestimmungen dieser Tarifordnung einschließlich der Lohnvereinbarung gelten als Mindestbedingungen. Die durch Einzelarbeitsverträge oder Betriebsordnungen festgesetzten günstigeren Arbeitsbedingungen bleiben unberührt.

Diese Tarifordnung einschließlich der Lohnvereinbarung tritt mit dem Tage nach der Veröffentlichung im Staatsanzeiger in Kraft.

Danzig, den 5. Oktober 1934.

Treuhänder der Arbeit.

WA. II 1033 B

Schories

Schriftleitung: Geschäftsstelle des Gesetzblattes und Staatsanzeigers. — Druck von A. Schroth in Danzig.