

Ämtliche Mitteilungen

des Reichstreuhanders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien

Verausgegeben vom Reichstreuhand der Arbeit f. d. Wirtschaftsgebiet Schlesien, Breslau 1, Kaiserstr. 26 (Scheitniger Stern) / Fernruf Sammelnr. 441 44
Erscheint am 5., 15. u. 25. jed. Mts. / Bestellungen durch die Post oder beim Verlag. / Bezugspreis beträgt monatl. 60 Pf. einschl. 6 Pf. Postzustellgebühr



Für den Inhalt verantwortlich: Reichstreuhand der Arbeit Staatsrat Walter Schuhmann, Breslau 1, Kaiserstraße 26 (Scheitniger Stern)
Druck und Verlag: NS-Druckerei, Gauverlag-NS-Schlesien, Breslau 2, Flurstr. 4. Tel. 525 51, 525 55, Hausanschluß 83. Postfach Breslau Nr. 214 00

Abdruck nur unter Quellenangabe gestattet

4. Jahrgang

Nr. 18

25. Juni 1938

Inhalt

	Seite		Seite
I. Allgemeine Bekanntmachungen des Reichstreuhanders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien		77. Tarifordnung für die Kartonagenindustrie, Feintartonagen- und Etuisherstellung im Gebiete des Deutschen Reiches, Vom 13. Mai 1938	271
45. Anfragen aus Betrieben des Bekleidungs-gewerbes	259	IV. Gesetze, Verordnungen und Erlasse	
II. Bekanntmachungen von Tarifordnungen und Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen mit Ausnahme der Heimarbeit		29. Bezeichnung der vereinigten Reichs- und Preussischen Ministerien	274
73. Tarifordnung für das Gaststätten- und Beherbergungs-gewerbe in den schlesischen Bädern. Vom 27. Mai 1938	259	30. Gewährung von Reichszuschüssen zur Besserung der Wohnverhältnisse in Grenzgebieten	274
74. Tarifordnung für die Gast- und Schankstättenbetriebe im Stadt- und Landkreis Breslau während des Deutschen Turn- und Sportfestes in Breslau. Vom 13. Juni 1938	265	31. Reichszuschüsse für den Umbau von Räumen zu Wohnungen — VI. Reichszuschußaktion	274
75. Reichstarifordnung für die Lederwaren-, Reise-, Sport-, artikel-, Koffer- und Ausrüstungsindustrie. Vom 1. Juni 1938	266	32. Reichszuschüsse zur Besserung der Wohnverhältnisse der Landarbeiter in Grenzgebieten — I. Sondermaßnahme	274
76. Tarifordnung zur Regelung des Urlaubs in den Granit-, feinstenbetrieben mit Schleifereien, den Betrieben der Marmor-industrie sowie den Betrieben des Steinbildhauergewerbes im Deutschen Reich. Vom 28. Mai 1938	269	V. Aus der Rechtsprechung	
		17. Bestrafung wegen Verstoßes gegen die Reichstarifordnung für den Güterfernverkehr	274

I. Allgemeine Bekanntmachungen des Reichstreuhanders der Arbeit

45

Anfragen aus Betrieben des Bekleidungs-gewerbes

Auf Veranlassung des Sondertreuhanders der Heimarbeit im Deutschen Bekleidungs-gewerbe weise ich darauf hin, daß Anfragen, die die Auslegung von Bestimmungen der Tarifordnungen, die das Bekleidungs-gewerbe betreffen, nicht an den Sondertreuhand der Heimarbeit nach Berlin, sondern, soweit es sich dabei um das hiesige Wirtschaftsgebiet handelt, an mich als den zuständigen Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien zu richten sind.

Anfragen, die trotzdem an den Sondertreuhand der Arbeit gestellt werden, erleiden durch die Abgabe an meine Dienststelle nur eine unnötige, sicherlich nicht im Interesse der Sache liegende Verzögerung.

Breslau, den 31. Mai 1938.

Der Reichstreuhand der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Schlesien

Walter Schuhmann
Staatsrat

II. Bekanntmachungen von Tarifordnungen und Richtlinien für den Inhalt von Betriebsordnungen und Einzelarbeitsverträgen mit Ausnahme der Heimarbeit

73

Tarifordnung¹⁾

für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in den schlesischen Bädern. Vom 27. Mai 1938.

RASt. Nr. 17 vom 15. 6. 1938, S. VI 795
Tarifregister Nr. 919-6

Gemäß § 32 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß folgende Tarifordnung für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in den schlesischen Bädern. Die Tarifordnung stellt für das Arbeitsverhältnis der von ihr erfaßten Gesellschaftsmitglieder rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf, über die die Unternehmer im

Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten des einzelnen Betriebes aus freiem Entschluß hinausgehen können. Bisherige für die Gesellschaftsmitglieder günstigere Einzelarbeitsverträge werden durch die Tarifordnung nicht berührt.

§ 1

Geltungsbereich

Die Tarifordnung gilt:

a) räumlich: für die Kreise Glatz und Habelschwerdt und für den Stadt- und Landkreis Hirschberg sowie für die Orte Bad Charlottenbrunn, Bad Dirsdorf, Bad Glinenberg, Obernig, Bad Salzbrunn, Bad Schwarzbach, Trebnitz, Bad Ziegenhals.

¹⁾ S. Amtl. Mitt. 1937: S. 294, 298, 336, 350.

- b) sachlich: für die Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes, d. i. für alle Betriebe, die gewerbsmäßig Beherbergung oder Bewirtung gewähren oder nach § 1 des Gaststättengesetzes erlaubnispflichtig sind, insbesondere Hotels, Restaurants, Saal- und Gartenbetriebe, Schankwirtschaften und Vergnügungsbetriebe, Klubgaststätten, Kioske, Kaffeehäuser, Kantinen aller Art, Trinkhallen, Speisewirtschaften, Bahnhofswirtschaften, Fremdenheime einschl. Pensionen ab 4 Zimmer oder 6 Betten, Hospize, Ferienheime, Gaststätten als Nebenbetriebe von Fleischereien, vegetarische Gaststätten, Konditoreibetriebe fallen unter diese Tarifordnung nur, wenn sie eine Vollkonzession haben oder über den üblichen Ladenabsatz hinaus Getränke ausgeben und wenn der gastwirtschaftliche Betriebsteil überwiegt; für Konditoreien ohne Getränkeauskunft gilt diese Tarifordnung nicht.
- c) persönlich: für alle Gefolgschaftsmitglieder der im Gaststättengewerbe zuständigen Berufsgruppen, jedoch nicht für kaufmännische Angestellte, Musiker, Konditoren, Bäcker, handwerkliche Arbeiter und in Weinellereien beschäftigte Kellner, Kellermeister und Küfer.

§ 2

Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den Vorschriften der Arbeitszeitordnung, sie kann jedoch einschließlich der Vor- und Abschlussarbeiten bis zu 60 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. Als Vor- und Abschlussarbeiten sind insbesondere die für Kellner üblichen täglichen Facharbeiten anzusehen, z. B. Tischdecken und -abdecken, nicht jedoch grobe Putzarbeiten.

(2) Für die Einnahme der Mahlzeiten ist eine Stunde Pause zu gewähren, die auf die Arbeitszeit nicht angerechnet wird. Darüber hinaus ist eine weitere Unterbrechung der Arbeitszeit zulässig. Arbeitszeit, Essenszeit und Unterbrechungspausen dürfen zusammen 14 aufeinanderfolgende Stunden täglich nicht überschreiten. Pausen und Unterbrechungen müssen zur freien Verfügung der Gefolgschaftsmitglieder stehen. Arbeitsbereitschaft rechnet als Arbeitszeit.

(3) Jugendliche Gefolgschaftsmitglieder unter 16 Jahren dürfen vor 6 Uhr morgens und nach 22 Uhr abends nicht beschäftigt werden; vom 1. Januar 1939 an darf die Beschäftigung nicht über 21 Uhr hinausgehen. Während der gleichen Zeit ist auch die Heranziehung weiblicher Gefolgschaftsmitglieder zwischen 16 und 18 Jahren, soweit sie nicht zur Familie des Betriebsführers gehören, zur Bedienung von Gästen unzulässig.

(4) Am 24. Dezember sollen ledige Gefolgschaftsmitglieder ab 18 Uhr und verheiratete Gefolgschaftsmitglieder ab 15 Uhr von der Arbeit freigestellt werden. Ferner soll nach Möglichkeit in der Woche nach dem 1. Mai, nach Ostern, nach Pfingsten und nach Weihnachten je ein zusätzlicher freier Tag gewährt werden. Eine Lohnminderung findet in diesem Falle nicht statt.

(5) Beginn und Ende der Arbeitszeit, der Essenszeit und der Pausen sind durch den Betriebsführer (nach Beratung im Vertrauensrat) festzusetzen und im Betriebe auszuhängen.

(6) Auf die Herstellung von Konditorwaren finden die Vorschriften des Gesetzes vom 29. Juni 1936 über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien Anwendung.

§ 3

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Jede über die 60. Wochenstunde im Rahmen der Arbeitszeitordnung hinaus mit Zustimmung des Betriebsführers geleistete Mehrarbeit ist mit $\frac{1}{200}$ des

Monatsgehalts (bei Zuschüssen mit dem Stundenlohn) zuzüglich eines Mehrarbeitszuschlages von 25 v. H. für die Stunde zu vergüten (bei Garantielohnempfängern zu garantieren). Die Mehrarbeit ist vom Betriebsführer täglich zu bescheinigen.

(2) Eine besondere Vergütung für Nacharbeit wird nicht gewährt.

(3) Für die Arbeit am Sonntag ist in jeder Woche ein freier Tag (Ruhetag) im Anschluß an eine achtstündige Nachtruhe zu gewähren. Die freien Tage müssen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt und genommen werden. Eine Zusammenlegung der Ruhetage zu einem einheitlichen Urlaub ist nicht zulässig. Die während der Hauptsaison zu gewährenden Ruhetage können mit Ausnahme der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten in die Vor- und Nachsaison oder an das Ende der Saison verlegt oder bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsprechend vergütet werden. Im letzteren Falle ist für jeden nicht gewährten Tag $\frac{1}{200}$ des monatlichen Barlohnes zu vergüten (für Garantielohnempfänger zu garantieren). Nach den gesetzlichen Vorschriften ist, soweit nicht vom Gewerbeaufsichtsamt Ausnahmen zugelassen sind, in Gemeinden über 20 000 Einwohner in jeder zweiten Woche, in kleineren Gemeinden in jeder dritten Woche eine mindestens 24stündige ununterbrochene Ruhezeit und in den übrigen Wochen eine achtstündige ununterbrochene Ruhezeit zwischen 8 und 22 Uhr in jedem Falle zu gewähren. Ueber die Ruhezeiten ist das gesetzlich vorgeschriebene Verzeichnis zu führen. Das Gefolgschaftsmitglied darf während der Ruhezeit eine Beschäftigung gegen Entgelt nicht ausüben.

§ 4

Arbeitsausfall

(1) Von jeder durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit des Gefolgschaftsmitgliedes ist der Betriebsführer unverzüglich zu benachrichtigen; bei andauernder Krankheit hat das Gefolgschaftsmitglied innerhalb von drei Tagen einen Krankenschein vorzulegen.

(2) Nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten ist einem durch Krankheit an der Arbeit verhinderten Gefolgschaftsmitglied ein Zuschuß in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Krankengeld und 90 v. H. des Tariflohnes bis zur Dauer von zwölf Tagen im Kalenderjahr fortzuzahlen. Nach einjähriger Betriebszugehörigkeit wird der Betrag bis zu 18 Tagen gezahlt.

(3) Beim Tode eines verheirateten Gefolgschaftsmitgliedes ist der Tariflohn für zwei Wochen an den überlebenden Ehegatten oder die Kinder, soweit sie das 16. Lebensjahr noch nicht überschritten haben, weiter zugewähren, wenn das Gefolgschaftsmitglied dem Betriebe ein Jahr lang angehört hat. Das gleiche gilt beim Tode eines ledigen Gefolgschaftsmitgliedes bezüglich seiner Eltern, wenn es deren einziger Ernährer war.

(4) Im Fall der Arbeitsveräußerung wegen Eheschließung des Gefolgschaftsmitgliedes, bei Todesfällen und schweren Erkrankungen in der Familie (Ehegatten, Eltern, Kinder und Geschwister) und bei der Entbindung der Ehefrau ist der Lohn bis zu einem Tage fortzuzahlen.

(5) Der Lohn wird nicht fortgezahlt, wenn die Arbeitsverhinderung auf einem gröblichen Verschulden des Gefolgschaftsmitgliedes beruht oder wenn der Lohn anderweit vergütet wird (öffentlich-rechtliche Erstattungsansprüche).

(6) Prozentempfänger haben auf Fortzahlung nur dann Anspruch, wenn sie den für sie festgesetzten Garantielohn nicht erreichen.

(7) Die Bestimmung des § 616 BGB. bleibt im übrigen unberührt.

§ 5 Entlohnung

I. Allgemeines

(1) Die Entlohnung der Gefolgschaftsmitglieder erfolgt spätestens am letzten Tage eines jeden Monats nach Maßgabe der Lohnordnung. Bei der Lohnzahlung ist dem Gefolgschaftsmitglied eine Lohnabrechnung mit Angabe der Abzüge auszuhändigen; die Abrechnung ist sofort nachzuprüfen.

(2) Die Löhne der Prozentempfänger sind Garantielöhne. Werden sie durch die Bedienungsgeldeinnahmen nicht erreicht, so ist die Differenz vom Betriebsführer zu zahlen. Als Prozentempfänger gelten insbesondere:

Kellner, Kellnerinnen und Servierfräuleins, Portiers, Hotel- und Hausdiener, Zimmermädchen, Fahrstuhlführer, Telephonisten und Pagen (vgl. im übrigen die zu IVa Genannten), im Fremdenheimgewerbe auch Serviermädchen, Hausmädchen, Alleinmädchen und Hausburken (i. VIa).

(3) Als Gefolgschaftsmitglieder, die an der Verteilung des Bedienungsgeldzuschlages teilnehmen, gelten auch Familienangehörige des Betriebsführers, soweit sie in einem Arbeitsverhältnis zu diesem stehen (Arbeitsbuch) und versicherungspflichtig sind, nicht jedoch die Ehefrau des Betriebsführers.

(4) Bei Festlichkeiten, bei denen ein Bedienungsgeld nicht besonders erhoben wird, erhalten die mit dem Bedienen der Gäste beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder 10 v. H. des gesamten für Speise, Getränke und sonstige Waren festgesetzten Entgelts zu gleichen Teilen.

(5) Freiwillige Trinkgeldspenden von Gästen dürfen nicht auf den Garantielohn angerechnet werden.

II. Berechnung des Lohnes

(6) Den Prozentempfängern steht ein Bedienungsgeldzuschlag

a) auf Speisen, Getränke und sonstige von ihnen verkauften Waren . . . von 10 v. H.

b) auf den Zimmerpreis ohne Verpflegung . . . „ 10 bis 15 „ wobei in jedem Fall die jeweils erhobenen Prozente zur Verteilung kommen müssen,

c) auf den Zimmerpreis mit Verpflegung . . . „ 10 „

gegenüber dem Betriebsführer zu. Soweit Zimmer- und Verpflegungspreis nicht getrennt berechnet werden, entfällt von dem erhobenen Bedienungsgeldzuschlag $\frac{1}{2}$ auf Wohnung und $\frac{1}{2}$ auf Verpflegung.

(7) Den Bedienungsgeldzuschlag, der für die von den Gefolgschaftsmitgliedern verkauften Speisen, Getränke und sonstigen Waren anfällt, erhalten die Gefolgschaftsmitglieder, die diese Waren auftragen. Dieser Bedienungsgeldzuschlag wird auf den Garantielohn angerechnet.

(8) Der Bedienungsgeldzuschlag, der auf den Zimmerpreis entfällt, fließt in eine gemeinsame Prozentkasse (Fond). Das gleiche gilt für denjenigen Teil des Bedienungsgeldzuschlages, der im Falle einer Gesamtberechnung von Zimmer- und Verpflegungspreis (Pensionspreis) auf Wohnung entfällt.

(9) Aus dieser Prozentkasse werden entlohnt:

Zimmerkellner, Hotelportiers, Nachtportiers, Hilfsportiers, Hoteldiener, Hausdiener, Fahrstuhlführer, Telephonisten, Pagen, Boys, Zimmermädchen, die überwiegend mit Etagedienst beschäftigt werden.

Kellner oder Oberkellner, die sowohl im Restaurant als auch im Hotel beschäftigt werden, haben Anrecht auf einen Teil der Zimmerprozente.

Die Höhe der Beteiligung unterliegt der freien Vereinbarung. Der Betrag, den das betreffende Gefolgschafts-

mitglied aus der Prozentkasse erhält, wird auf seinen Garantielohn angerechnet.

(10) Aus der Prozentkasse werden zunächst die Garantielöhne gezahlt. Der überschüssende Betrag wird allmonatlich nach Beratung im Vertrauensrat, wo ein solcher besteht, oder mit einem im Einverständnis mit der Gefolgschaft bestimmten Gefolgschaftsmitglied, dem auch Einblick in die Verteilungsrechnung zu gewähren ist, an das Bedienungspersonal nach dem Verhältnis der Garantielöhne verteilt (Schlüsselverteilung).

Eine Entlohnung anderer als der im Absatz 9 genannten Gefolgschaftsmitglieder aus der Prozentkasse ist nicht zulässig. Werden die Garantielöhne durch die Prozenteinnahmen eines Monats nicht erreicht, so sind die Gehälter spätestens am 3. Werktag des folgenden Monats von dem Betriebsführer zu erstatten.

(11) Der Garantielohn gilt als erreicht, wenn er im Durchschnitt des Quartals erreicht wird.

Wird ein Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst, so muß der Garantielohn in der Zeit nach dem letzten Berechnungsabschnitt in jedem Monat erreicht sein.

(12) Prozentempfänger, die ihre fristlose Entlassung selbst verschuldet oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig aufgelöst haben, verlieren den Anspruch auf etwa sich aus der Zimmerprozentkasse ergebende Ueberschüsse. Diese kommen den anderen Gefolgschaftsmitgliedern zugute.

(13) Der für Kost und Wohnung anzusetzende Betrag darf auf den Verdienst, der 50 v. H. des Garantielohnes übersteigt, angerechnet werden. Die Höhe des dafür einzusetzenden Betrages bemißt sich nach den Sätzen des zuständigen Versicherungsamtes.

Das gleiche gilt dann, wenn für Kost und Wohnung eine Entschädigung in Geld gewährt wird.

III. Ortsklasseneinteilung

Es gehören:

zur Ortsklasse I: Bad Altheide, Bad Warmbrunn, Brüdenberg mit Brotbaude und anliegenden Häusern, Bad Charlottenbrunn, Bad Glinsberg, Glax, Habelschwerdt, Hirschberg, Krummhübel, Bad Rudowa, Bad Landeck, Bad Reinerz, Bad Salzbrunn, Schreiberhau und alle Hochgebirgsbauden (über 900 Meter),

zur Ortsklasse II: Agnetendorf, Albendorf, Baerberhäuser, Dinterschö, Glasgrund, Grunwald, Hain, Hermsdorf u. K., Kieselwald, Bad Langenau, Lauterbach, Neurode, Quersieffen, Schmiedeberg, Bad Schwarzbach, Seidorf, Wölfelsgrund, Wünschelburg,

zur Ortsklasse III: alle übrigen Orte.

IV. Monatslöhne

a) Garantielöhne

Die Monatslöhne betragen neben freier Kost und Wohnung:

	in Ortsklasse					
	I		II		III	
	60 Stb.	48 Stb.	60 Stb.	48 Stb.	60 Stb.	48 Stb.
	RM.	RM.	RM.	RM.	RM.	RM.
Oberkellner (mit mindestens 3 Kellnern)	200,—	180,—	180,—	162,—	160,—	144,—
Erster Kellner (mit mindestens 1 Kellner)	170,—	160,—	153,—	144,—	136,—	128,—
Kellner						
über 25 Jahre . . .	150,—	143,—	135,—	128,70	124,40	120,—
unter 25 Jahren . .	115,—	110,—	103,—	99,—	92,—	88,—
Jungkellner						
im 2. Jahr nach der Lehrzeit	100,—	90,—	90,—	81,—	80,—	72,—
im 1. Jahr nach der Lehrzeit	85,—	75,—	76,50	67,50	68,—	60,—
Zimmerkellner						
über 25 Jahre	105,—	98,—	94,50	88,20	84,—	78,40
unter 25 Jahren . .	76,—	73,—	68,40	65,70	60,80	58,40

	in Ortsklasse					
	I		II		III	
	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.
Hotelportiers						
in Hotels bis zu 50 Zimmern	120,—	110,—	108,—	99,—	96,—	88,—
in Hotels bis zu 80 Zimmern	130,—	120,—	117,—	108,—	104,—	96,—
in Hotels über 80 Zimmer	140,—	130,—	126,—	117,—	112,—	104,—
Nachtportiers und Hilfsportiers						
in Hotels bis zu 50 Zimmern	70,—	63,—	63,—	56,30	56,—	50,40
in Hotels bis zu 80 Zimmern	80,—	72,—	72,—	64,80	64,—	57,60
in Hotels über 80 Zimmer	90,—	81,—	81,—	72,90	72,—	64,80
Außerplanmäßig Nachtdienst versehende Gefolgschaftsmitglieder erhalten je Nacht als Leistungszulage 0,60 RM.						
Fahrradführer und						
Türportiers	45,—	42,—	40,50	37,80	36,—	33,60
Telephonisten(innen)	55,—	50,—	49,50	45,—	44,—	40,—
Hoteldiener	65,—	59,—	58,50	53,10	52,—	47,20
Alleinhoteldiener	60,—	54,—	54,—	48,60	48,—	43,20
zufällig der für Gepäcbeförderung jeweils geltenden Gepäc-träger-Tariffäge.						
Hausdiener mit Ausspannung	50,—	45,—	45,—	40,50	40,—	36,—
zufällig Stallgeldeinnahmen und Fahrradeinstellungsgebühren; die Höhe der Beteiligung an diesen Gebühren unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied.						
Sonstige Hausdiener	45,—	42,—	40,50	37,20	36,—	33,60
Büfettiere mit Keßnerausbildung	75,—	68,—	67,50	61,20	60,—	54,40
Gelernte Miger	110,—	100,—	99,—	90,—	88,—	80,—
Barfrauen	90,—	81,—	81,—	72,90	72,—	64,80
Pagen und Boys	24,—	20,—	21,60	18,—	19,20	16,—
Zimmermädchen mit mindestens 1jähriger Berufstätigkeit						
in Betrieben über 40 Betten	40,—	36,—	36,—	32,40	32,—	28,80
in Betrieben bis 40 Betten	35,—	32,—	31,50	28,80	28,—	25,60
in Betrieben bis 10 Betten	32,—	30,—	28,80	27,—	25,60	24,—
Zimmermädchen mit weniger als 1jähriger Berufstätigkeit (Anfängerinnen)	25,—	24,—	23,—	22,—	21,—	20,—
Gelernte Keßnerinnen erhalten den Lohn der Keßner. Sonstiges weibliches Bedienungspersonal erhält den Lohn der Keßner über 25 Jahre abzüglich ein Drittel.						
Verkäufer(innen) vom Tablett oder Bauchladen	30,—	27,—	27,—	24,30	24,—	21,60
Bahnsteigverkäufer(innen)	30,—	27,—	27,—	24,30	24,—	21,60

b) F e s t l ö h n e

Die Monatslöhne betragen neben freier Kost und Wohnung:

	in Ortsklasse					
	I		II		III	
	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.
Rüchenschefs (mit mindestens 3 Röche)	200,—	180,—	180,—	162,—	160,—	144,—
Erste Röche (mit mindestens 1 Röch)	165,—	155,—	148,50	139,50	132,—	124,—
Abteilungs Röche, Allein Röche, Patissiers, Rüchenschlächter über 25 Jahre	150,—	135,—	135,—	121,50	120,—	118,—
Sonstige Röche						
über 25 Jahre	145,—	138,—	130,50	124,20	116,—	110,40
über 21 Jahre	116,—	111,—	104,40	99,90	92,60	88,80

	in Ortsklasse					
	I		II		III	
	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.
Junglöße						
im 2. Jahr nach der Lehrzeit	85,—	81,—	76,50	72,90	68,—	64,80
im 1. Jahr nach der Lehrzeit	75,—	72,—	67,50	64,80	60,—	57,60
Chef Röchinnen (mit 3-jähriger Lehrzeit oder 5jähriger Berufszeit)						
Röchinnen	97,—	93,—	87,30	83,70	77,60	74,40
Kaffee Röchinnen, Kalte Wamsellen, Stößen, Wirtschaftserinnen						
über 25 Jahre	53,—	50,—	47,70	45,—	42,40	40,40
unter 25 Jahren	45,—	43,—	40,50	38,70	36,—	34,40
Büfettfräulein mit mindestens 2jähriger Berufstätigkeit, Annonceusen, Inspekt-rinnen, Personal-Röchinnen						
über 25 Jahre	53,—	50,—	47,70	45,—	42,40	40,40
unter 25 Jahren	45,—	43,—	40,50	38,70	36,—	34,40
Büfettfräulein mit weniger als 2jähriger Berufstätigkeit (Anfängerinnen)	37,—	35,—	33,50	31,50	29,60	28,—
Eismacher in Eisdielen						
3apfer, die auch Bier aus-schenken						
über 25 Jahre	55,—	50,—	49,50	45,—	44,—	40,—
unter 25 Jahren	35,—	32,—	31,50	28,80	28,—	25,60
Kassierer am Büfett, Bonkontrolleure	60,—	54,—	54,—	48,60	48,—	43,20
Gläser-spüler, Geschirrspüler, Silber- und Kupferpuher, Hotel-, Restaurant- und Küchenhausdiener						
über 25 Jahre	45,—	40,—	40,50	36,—	36,—	32,—
unter 25 Jahren	40,—	36,—	36,—	32,40	32,—	28,80
Hausburfchen bis zu 18 Jahren	22,—	20,—	19,80	18,—	17,60	16,—
Verkäufer(innen) in Eisdielen, Kantinen, Trinkhallen, Kiosken						
über 25 Jahre	44,—	40,—	39,60	36,—	35,20	32,—
unter 25 Jahren	40,—	36,—	36,—	32,40	32,—	28,80
Plätterinnen und Mäherinnen						
über 25 Jahre	40,—	36,—	36,—	32,40	32,—	28,80
unter 25 Jahren	35,—	32,—	31,50	28,80	28,—	25,60
Herdmädchen	37,—	35,—	33,30	31,50	29,60	28,—
Küchen- und Haus-mädchen						
über 20 Jahre	33,—	31,—	29,70	27,90	26,40	24,80
unter 20 Jahren	27,—	25,—	24,30	22,50	21,60	20,—
Waschmädchen bei Handarbeit	32,—	30,—	28,80	27,—	25,60	24,—
bei Maschinenarbeit	30,—	28,—	27,—	25,20	24,—	22,40
Garb-roben- und Toilettenmänner, -frauen	50,—	45,—	45,—	40,50	40,—	36,—
Puh-frauen, Wisch-frauen, Reinemache-frauen, Wasch-frauen und Abwäscherinnen						
30,—	28,—	27,—	25,20	24,—	22,40	

Lehrlinge erhalten monatlich

im 1. Jahr	5 RM.
„ 2. „	10 „
„ 3. „	15 „

in allen Ortsklassen.

Der Ruhetag berufsschulpflichtiger Lehrlinge ist so zu legen, daß er nicht mit einem Schultage zusammenfällt.

Gefolgschaftsmitglieder, von denen Sprachkenntnisse verlangt werden, erhalten daneben eine besonders zu vereinbarende Leistungszulage von mindestens 30 RM.

Gefolgschaftsmitglieder, die Bier auf eigene Rechnung aus-schenken, erhalten 5 v. H. des Hektovertaufspreises als Verschnittentschädigung.

V. Aushilfspersonal

(1) Aushilfspersonal erhält neben Kost und (bei mehrtägiger Aushilfe) Wohnung in allen Ortsklassen:

Aushilfskellner und weibliches Bedienungspersonal für Kurzveranstaltungen bis zu 5 Stunden einen Garantielohn von 3,75 RM.

für jede weitere Stunde bis zur Höchstdauer von 8 Stunden einen Garantielohn von 0,75 "

Aushilfsköche für den Werktag 8,— "

für Sonn- und Feiertage 10,— "

Köchinnen erhalten $\frac{1}{2}$ dieser Sätze.

Büfettfräulein 0,60 "

Tapfer und Gläserpüler für die Stunde 0,60 "

Arbeitsfrauen, Garderobenfrauen bei Kost für die Stunde 0,35 "

Arbeitsfrauen, Garderobenfrauen ohne Kost für die Stunde 0,45 "

(2) Fahrtauslagen 3. Klasse sind zu erstatten.

(3) Gefolgschaftsmitglieder, die dienstbehinderte oder beurlaubte Gefolgschaftsmitglieder vertreten, erhalten während der Vertretungszeit die dem Monatslohn entsprechenden Lohnsätze (Festlohn oder Garantielohn). Beschränkt sich die Aushilfe auf eine Zeit bis zu 3 Tagen, so hat die Entlohnung nach Abs. 1 zu erfolgen.

VI. Sonderbestimmungen für Fremdenheime mit beschränkter Konzession (kein öffentlicher Ausschank)

Für Fremdenheime (Pensionen, Logierhäuser), die nur eine beschränkte Konzession im Sinne des Gaststättengesetzes (kein öffentlicher Ausschank) besitzen, gelten die nachfolgenden Bestimmungen: An Stelle der Lohnberechnung gemäß § 5, II gilt folgendes:

a) den Prozentempfängern steht ein Bedienungsgeld auf den Zimmerpreis ohne Verpflegung von 10 bis 15 v. H. — wobei in jedem Falle die jeweils erhobenen Prozente zur Verteilung kommen müssen — auf den Zimmerpreis mit Verpflegung 10 v. H. gegenüber dem Betriebsführer zu.

Soweit Zimmer- und Verpflegungspreis nicht getrennt berechnet werden, entfällt von dem erhobenen Bedienungsgeldzuschlag $\frac{1}{2}$ auf Wohnung, $\frac{1}{2}$ auf Verpflegung.

Wird ein Gesamtpreis für Zimmer und Verpflegung (Pensionspreis) erhoben, so fließt der auf diesen Pensionspreis entfallende gesamte Bedienungsgeldzuschlag in die Prozentkasse.

Aus der Prozentkasse werden zunächst die Garantielöhne gezahlt. Wird der Garantielohn nicht erreicht, so hat der Betriebsführer den fehlenden Betrag hinzuzuzahlen.

Der Garantielohn gilt als erreicht, wenn er im Durchschnitt des Quartals erreicht wird.

Wird ein Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst, so muß der Garantielohn in der Zeit nach dem letzten Berechnungsabschnitt in jedem Monat erreicht sein.

b) Ergibt sich nach Auszahlung der Garantielöhne ein Ueberschuß in der Prozentkasse, so wird aus diesem Ueberschuß ein Betrag bis zur Höhe von 50 v. H. des Garantielohnes an die Garantielohnempfänger ausgezahlt.

c) Ein noch weiterhin verbleibender Ueberschuß steht dem Betrieb zur Verrechnung auf die Garantielöhne der stillen Monate, auf die gesamten Festlöhne und auf die für Kost und Wohnung aufzuwendenden Beträge zur Verfügung.

d) Prozentempfänger, die ihre fristlose Entlassung selbst verschuldet oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig aufgelöst haben, erhalten nur ihren Garantielohn und verlieren den Anspruch auf die sich aus der Zimmerprozentkasse etwa ergebenden Ueberschüsse. Diese kommen den anderen Gefolgschaftsmitgliedern zugute.

e) Garantielöhne

Die Monatslöhne betragen neben freier Kost und Wohnung:

	in Ortsklasse					
	I		II		III	
	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.
Serviermädchen, Zimmermädchen, Hausmädchen, Küchenmädchen						
über 25 Jahre . . .	35,—	32,—	31,50	28,80	28,—	25,60
unter 25 Jahren . .	30,—	27,—	27,—	24,30	24,—	21,60
Alleinmädchen	40,—	36,—	36,—	32,40	32,—	28,80
Hausdiener	40,—	36,—	36,—	32,40	32,—	28,80
Hausburken bis zu 18 Jahren	20,—	19,—	18,—	17,—	16,—	15,—

f) Festlöhne

Die Monatslöhne betragen neben freier Kost und Wohnung:

	in Ortsklasse					
	I		II		III	
	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.	60 Stb. RM.	48 Stb. RM.
Köche						
über 25 Jahre . . .	150,—	135,—	135,—	121,50	120,—	118,—
über 21 Jahre . . .	116,—	111,—	104,40	99,90	92,60	88,80
Köchinnen	67,—	64,—	60,30	57,60	53,60	51,20
Beiköchinnen	60,—	54,—	54,—	48,60	48,—	43,20
Kalte Mamsellen, Stützen, Wirtschaftserinnen						
über 25 Jahre . . .	53,—	50,—	47,70	45,—	42,40	40,40
unter 25 Jahren . . .	45,—	43,—	40,50	38,70	36,—	34,40

g) in Fremdenheimen, in denen ein Ausschank von Alkohol an Gäste in der Weise erfolgt, daß der Umsatz monatlich einen Betrag von 300 RM. übersteigt, erhält das Gefolgschaftsmitglied, das diese außerhalb der Pension liegenden Speisen und Getränke aufträgt, den Lohn eines Kellners über 25 Jahre gemäß IV a, jedoch mit einem Abschlag in Höhe der Hälfte und während der stillen Zeit mit einem Abschlag in Höhe von $\frac{1}{4}$ des Kellnerlohnes. Diesen Lohn erhält das Gefolgschaftsmitglied auch dann, wenn es nebenbei mit den Arbeiten eines Zimmer-, Haus- oder Küchenmädchens beschäftigt wird.

h) Werden in einem Fremdenheim andere als die oben unter Ziffern e, f und g genannten Gefolgschaftsmitglieder beschäftigt, so sind für diese die Löhne gemäß IV zu zahlen.

§ 6

Urlaub

(1) Die Gefolgschaftsmitglieder haben in jedem Kalenderjahr (Urlaubsjahr) einmal Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

A. Erwachsene

(2) Neu eingestellten Gefolgschaftsmitgliedern über 18 Jahre steht erstmalig in dem Kalenderjahr Urlaub zu, in dem die Wartezeit erfüllt ist. Die Wartezeit beträgt bei ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses 6 Monate. Unverschuldete Arbeitsversäumnisse von weniger als einem Monat werden bei der Berechnung des Urlaubsanspruches nicht berücksichtigt.

(3) Der Mindesturlaub beträgt

im 1. u. 2. Urlaubsjahr im Betrieb nach vollendetem 18. Lebensjahr . . .	6 Arbeitstage
im 3. u. 4. Urlaubsjahr im Betrieb nach vollendetem 18. Lebensjahr . . .	8 "
im 5. bis 8. Urlaubsjahr im Betrieb nach vollendetem 18. Lebensjahr . . .	10 "
vom 9. Urlaubsjahr ab im Betrieb nach vollendetem 18. Lebensjahr . . .	12 "

Schwerbeschädigte im Sinne der §§ 3, 8 und 20 des Gesetzes über die Beschäftigung von Schwerbeschädigten vom 12. Januar 1923 und schwerbeschädigte Kämpfer für die nationale Erhebung, die auf Grund des Gesetzes vom 27. Februar 1934 eine Rente beziehen, sollen einen jährlichen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten.

(4) Dienstzeiten in der Wehrmacht oder im Arbeitsdienst werden nach Maßgabe der Verordnung über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. Dezember 1937) Reichsgesetzbl. I S. 1417) bei der Berechnung des Urlaubs angerechnet.

(5) Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied vor dem 1. Mai des Urlaubsjahres aus dem Betriebe aus, so besteht kein Urlaubsanspruch; ist der Urlaub bereits gewährt, so kann die gezahlte Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden. Ausscheidende Gefolgschaftsmitglieder, die seit ihrer Einstellung bereits länger als 6 Monate gearbeitet haben und für diese Zeit noch keinen Urlaub hatten, erhalten jedoch den vollen in Abs. 3 bestimmten Urlaub. Saisonmäßig beschäftigte Gefolgschaftsmitglieder haben, wenn sich ihre Tätigkeit über 4 Monate erstreckt, Anspruch auf die Hälfte des sonst zu gewährenden Urlaubs, nach 6 Monaten gilt Ziffer 6, Satz 2.

(6) Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend und in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober des Jahres erteilt werden. Den Zeitpunkt des Urlaubsantritts hat der Führer des Betriebes mindestens zwei Wochen vorher zu bestimmen; er hat dabei die Wünsche des Gefolgschaftsmitgliedes tunlichst zu berücksichtigen. Es soll zu Beginn jedes Urlaubsjahres ein Urlaubsplan aufgestellt werden.

(7) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Bei ihrer Berechnung ist die im Betriebe übliche Arbeitszeit zugrunde zu legen. Prozentempfänger erhalten für jeden Urlaubstag $\frac{1}{26}$ des tariflichen, mangels einer tariflichen Regelung des vereinbarten Monatsgarantielohnes. Besteht weder eine tarifliche noch eine vertragliche Lohnfestsetzung, so ist die Urlaubsvergütung nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate zu berechnen. Die Zahlung der Urlaubsvergütung aus der Prozentkasse (Trone) ist nicht statthaft.

(8) Vier Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt der Urlaubsanspruch, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht worden ist.

(9) Während des Urlaubs darf das Gefolgschaftsmitglied keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt es dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten; der zurückgezahlte Betrag soll der NS.-Volkswohlfahrt zugeführt werden.

(10) Wird das Gefolgschaftsmitglied durch sein Verschulden fristlos entlassen oder löst es das Vertragsverhältnis vertragswidrig auf, so entfällt der Urlaubsanspruch.

(11) Der wöchentliche Ruhetag ist als Urlaubstag nicht anzusehen.

B. Jugendliche

(12) Für Jugendliche gilt die Urlaubsregelung des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 437).

§ 7

Sonstige Arbeitsbedingungen

I. Einstellung, Probezeit

Eine Einstellung auf Probe ist höchstens auf die Dauer von zwei Wochen zulässig; während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit eintägiger Frist gekündigt werden. Wird ein Gefolgschaftsmitglied länger als zwei Wochen auf Probe beschäftigt, so geht das vorübergehende Einstellungsverhältnis in ein festes Einstellungsverhältnis über.

Ist es zum Abschluß eines Arbeitsvertrages gekommen, so sind Fahrtkosten, die einem Gefolgschaftsmitglied durch eine vom Betriebsführer veranlaßte Vorstellung entstehen, zu erstatten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

nach der Probezeit ist das Gefolgschaftsmitglied zur Rückerstattung zur Hälfte verpflichtet.

II. Kost und Wohnung

Für nicht gewährte Kost und Wohnung ist ein Betrag zu vergüten, dessen Höhe sich nach den jeweils geltenden Sätzen des zuständigen Versicherungsamtes bemißt.

Die zur Verfügung gestellten Wohnungen müssen den billigerweise an sie zu stellenden Anforderungen in hygienischer und gesundheitlicher Beziehung genügen. Sie müssen heizbar, verschließbar und mit Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schrank und Waschgelegenheit ausgestattet sein.

Das Gefolgschaftsmitglied hat dafür Sorge zu tragen, daß die ihm zur Verfügung gestellte Wohnung pfleglich behandelt wird.

III. Entnahme von Speisen und Getränken

Speisen und alkoholfreie Getränke, die von den Gefolgschaftsmitgliedern zum sofortigen Verzehr entnommen werden, sind zum Selbstkostenpreis zu berechnen. Zur Entnahme der Mahlzeiten ist der notwendige Zeitraum mit Sitzgelegenheit zur Verfügung zu stellen.

IV. Berufskleidung, Stellung von Werkzeugen, Aufbewahrung von Gegenständen

Die übliche Berufskleidung, insbesondere der Kellner, Hotelbediener, Gepäckträger und Zimmermädchen ist vom Gefolgschaftsmitglied selbst zu beschaffen. Soll von einem Kellner der Frack getragen werden, so ist für den Mehraufwand ein Zuschuß von 15 RM. monatlich oder von 1 RM. täglich (Mushilskellner) zu zahlen. Livree, Schlafkleidungsstücke, Handwerkszeug und Putzmaterialien, ferner Servietten, Handtücher, Vorstedtücher und Küchenschürzen sind vom Betriebsführer kostenlos zu stellen.

Küchen- und Büfettpersonal sowie Zimmermädchen haben Anspruch auf Reinigung der Wäsche (Berufswäsche). Wird dies nicht gewährt, so sind monatlich 8 RM. als Ausgleich zu vergüten.

Für die Kleidung der Gefolgschaft sind verschleißbare Schränke zur Verfügung zu stellen. Soweit Gefolgschaftsmitglieder im Hause wohnen ist ihre Kleidung gegen Feuer- und Wasserschaden zu versichern. Erforderlichenfalls ist auch ein Fahrradstand zur Verfügung zu stellen.

V. Schadensersatz und Sicherheiten

Abgaben für Bruch und sonstigen Schaden können nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit verlangt werden. In der Regel sind lediglich die Herstellungskosten zu ersetzen.

Für Zechpresserei haftet grundsätzlich das Gefolgschaftsmitglied, es sei denn, daß ihm das sofortige Kassieren untersagt worden ist. In jedem Falle ist Zechpresserei dem Betriebsführer unverzüglich zu melden.

Sicherheiten, die vereinbarungsgemäß zu stellen sind, dürfen nicht im Betriebe verwahrt werden; sie sind mündelsicher anzulegen. Das Verfügungsrecht steht dem Betriebsführer und dem Gefolgschaftsmitglied gemeinschaftlich zu; Zinsen gebühren dem Gefolgschaftsmitglied.

§ 8

Lösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis kann, soweit nicht gesetzlich oder vertraglich eine höhere Kündigungsfrist vorgesehen oder das Arbeitsverhältnis auf fest bestimmte Zeit (Saison) eingegangen worden ist, von beiden Teilen mit folgenden Fristen gekündigt werden:

im 1. bis 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit	2 Wochen
" 4. und 5. "	" "
" 6. und folgenden Jahren der Betriebszugehörigkeit	3 "
	1 Monat

Bei monatlicher Kündigung ist die Kündigung nur zum Monatschluß zulässig

(2) Nach der Kündigung ist dem Gefolgschaftsmitglied auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis auszustellen; beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dieses in das endgültige Zeugnis umzutauschen.

(3) Nach der Kündigung sowie vor Ablauf eines auf Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses hat der Betriebsführer auf Verlangen ausreichende Zeit zum Auffuchen einer anderen Arbeitsstelle unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren.

§ 9

Inkrafttreten

(1) Diese Tarifordnung tritt mit der auf ihre Veröffentlichung im Reichsarbeitsblatt folgenden Lohnwoche in Kraft.

(2) Mit dem gleichen Zeitpunkt werden außer Kraft gesetzt:

- die Tarifordnung für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in den schlesischen Bädern vom 28. April 1937 nebst Ergänzung vom 22. September 1937,
- die Tarifordnung für das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe in den Orten Bad Glinzberg und Schwarzbach vom 29. April 1937,
- der als Tarifordnung weitergeltende Tarifvertrag für die gastwirtschaftlichen Arbeitnehmer in den Bädern und Kurorten Schlesiens vom 4. Mai 1928,
- der als Tarifordnung weitergeltende Tarifvertrag für das Gastwirtsgewerbe in Trebnitz, Obernitz, Trachenberg vom 27. Februar 1928, mit Lohntarifvertrag vom 13. Januar 1932,
- der als Tarifordnung weitergeltende Tarifvertrag für das Gastwirtsgewerbe in Waldenburg, Stadt- und Landkreis, vom 18. Oktober 1928; mit Kenderung vom 19. Oktober 1932.

Zu a bis c in vollem Umfange; zu d und e jedoch nur innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs der vorliegenden Tarifordnung.

§ 10

Aushang und Aushändigung der Tarifordnung

Der Führer des Betriebes hat über den in § 31 ADO. vorgesehenen Aushang der Tarifordnung hinaus den Vertrauensmännern, ihren Stellvertretern und dem Betriebsobmann der Deutschen Arbeitsfront je einen Abdruck der Tarifordnung kostenlos auszuhändigen*).

Breslau, den 27. Mai 1938.

Der Reichstreuhand der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Schlesien.

In Vertretung

Fröhling

74

Tarifordnung

für die Gast- und Schankstättenbetriebe im Stadt- und Landkreis Breslau während des Deutschen Turn- und Sportfestes in Breslau.

Vom 13. Juni 1938

RABl. Nr. 18 vom 25. 6. 1938

Tarifregister Nr. 489 2

Auf Grund des § 32 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 — RGl. I S. 45 — erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß folgende Tarifordnung für die Gast- und Schankstättenbetriebe im Stadt- und Landkreis Breslau während des Deutschen Turn- und Sportfestes in Breslau.

Die Tarifordnung stellt für das Arbeitsverhältnis der von ihr erfaßten Gefolgschaftsmitglieder rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf, über die die Unternehmer im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeit des einzelnen Betriebes aus freiem Entschluß hinausgehen können.

§ 1

Geltungsbereich

Die Tarifordnung gilt:

- räumlich:
für den Stadt- und Landkreis Breslau;
- zeitlich:
für die Zeit vom 23. Juli bis 31. Juli 1938 (Deutsches Turn- und Sportfest);
- sachlich:
für die Gast- und Schankstättenbetriebe einschließlich Kaffeehäuser (auch soweit sie Konditorwaren herstellen);
- persönlich:
für alle Gefolgschaftsmitglieder.

§ 2

Mehrarbeitsvergütung

(1) Für die während des Deutschen Turn- und Sportfestes geleistete Mehrarbeit erhalten die Festlohnempfänger die tariflichen Mehrarbeitszuschläge. Ferner erhalten sie volle Anwesenheitskost.

(2) Die in einem festen Arbeitsverhältnis stehenden Prozentempfänger erhalten für die über 8 Stunden täglich geleistete Mehrarbeit ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Verdienst einen Zuschlag von 0,50 RM. für die Stunde. Ferner erhalten sie volle Anwesenheitskost.

(3) Die Abgeltung der während des Turnerfestes geleisteten Ueberstunden durch Freizeit ist unzulässig. Die Gefolgschaftsmitglieder müssen in einer der beiden auf den 31. Juli 1938 folgenden Woche zusätzlich einen freien Tag erhalten. Eine Abgeltung ist unzulässig.

§ 3

Entlohnung

(1) Für die während des Turn- und Sportfestes beschäftigten Aushilfskräfte gelten folgende Lohnbestimmungen:

(2) Kellner und Kellnerinnen haben einen Anspruch auf 10 Prozent Bedienungsgeld.

Es ist ihnen für eine Arbeitszeit bis zu 4 Stunden der Betrag von 4,— RM.
über 4 Stunden bis 10 Stunden der Betrag von 7,50 „
und für jede weitere Stunde ein Betrag von . . 0,75 „
zu garantieren. Außerdem ist von der 11. Stunde ab von dem Betriebsführer eine Sondervergütung von 0,25 RM. je Stunde zu zahlen.

Bier- und sonstige Getränkeasträger sowie Verkäufer (Verkäuferinnen) vom Tablett oder Bauchladen erhalten 10 Prozent vom Umsatz.

Ferner ist ihnen für eine Arbeitszeit bis zu 4 Stunden der Betrag von 2,— RM.
für jede weitere Stunde ein Betrag von 0,40 „
zu garantieren.

Festlöhne:

Geschirrabräumer erhalten je Stunde 0,40 RM.
Leiter von Trindhallen erhalten einen Stundenlohn von 0,75 „

Kann Anwesenheitskost nicht gewährt werden, so ist bei einer Beschäftigung bis zu 4 Stunden der Betrag von 0,40 „
bei einer Beschäftigung bis zu 8 Stunden . . . 0,80 „
„ „ „ „ 12 „ . . . 1,20 „
„ „ „ „ 14 „ . . . 1,40 „
zu zahlen.

*) Die gewünschten Stüde der Tarifordnung sind von dem Betriebsführer innerhalb von 10 Tagen nach Veröffentlichung der Tarifordnung in den Amtlichen Mitteilungen des Reichstreuhanders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien von der Dienststelle des Reichstreuhanders der Arbeit, Breslau 1, Kaiserstr. 26, anzufordern, welcher die Uebersendung der Abdrücke an die einzelnen Betriebe gegen Erstattung der Kosten veranlaßt.

Speisen und alkoholfreie Getränke, die bei Nichtgewährung der Kost von den Gefolgschaftsmitgliedern zum sofortigen Verzehr entnommen werden, sind diesen um 25 Prozent unter dem Verkaufspreis abzugeben.

§ 4

Der als Tarifordnung weitergeltende Lohntarifvertrag für die gewirtschaftlichen Arbeitnehmer von Breslau und Umgegend tritt für die Zeit vom 23. Juli bis 31. Juli 1938, soweit er obigen Bestimmungen widerspricht, außer Kraft.

Der Betriebsführer hat über den im § 31 Abs. 1 AOG. vorgeschriebenen Aushang der Tarifordnung hinaus den Vertrauensmännern, ihren Stellvertretern, dem Betriebsobmann, dem Betriebsjugendwarter und dem Betriebsjugendvertrauensmännern je einen Abdruck der Tarifordnung kostenlos auszuhändigen¹⁾.

Breslau, den 13. Juni 1938.

Der Reichstreuhänder der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Schlesien

Walter Schumann

75

Reichstarifordnung¹⁾ für die Lederwaren-, Reise-, Sportartikel-, Koffer- und Ausrüstungsindustrie. Vom 1. Juni 1938

RAWI. Nr. 17 vom 15. 6. 1938, S. VI 789

Tarifregister Nr. 803/8

Gemäß §§ 32 Abs. 2, 33 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß nachfolgende Reichstarifordnung für die Lederwaren-, Reise-, Sportartikel- und Ausrüstungsindustrie:

Die Tarifordnung stellt für das Arbeitsverhältnis der von ihr erfaßten Gefolgschaftsmitglieder rechtsverbindliche Mindestforderungen auf.

§ 1

Geltungsbereich

Die Reichstarifordnung erstreckt sich auf das Gebiet des Deutschen Reiches, mit Ausnahme des Landes Österreich, und hat Gültigkeit für die Regelung der Arbeitsverhältnisse der gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in allen Betrieben und selbständigen Betriebsabteilungen, die allein oder überwiegend

Feinleder- und Sattlerwaren

aus Leder, Kunstleder, Werkstoffen, Nachstuch, Stoff und Papier sowie Koffer aller Art fabrikationsmäßig herstellen, so insbesondere:

Feintäschnerwaren,

Kleinlederwaren,

Reiseartikel und Etais (ausgenommen Kartonagen),

Wästen und Galanteriewaren,

Markttaschen,

Altentaschen und Schultaschen,

Fahrradtaschen,

Sport-, Jagd- und Ausrüstungsartikel für Mann und Tier,

Rucksäcke,

Lederгамашen,

Trachtenträger,

Leder garnituren für Hosenträger und verwandte Artikel, soweit die vorstehenden Artikel nach Art der Herstellung und Ausstattung als Feinleder- und Sattlerwaren anzusehen sind,

Gürtel aller Art (soweit sie nicht in Betrieben und Betriebsabteilungen der Bekleidungsindustrie hergestellt werden, für welche die Tarifordnung für die Hosenträgerindustrie Gültigkeit hat),

Flechtriemen, Schnürrriemen, Reitriemen, Einsäßbänder.

Die Tarifordnung gilt nicht:

1. für die Herstellung von Flecht- und Sternbeuteln, Rissen und Altentaschen aus Fabrikationsabfällen,
2. für die Anfertigung von Flechtriemen, Leder-Schuhriemen und Einsäßbändern für die eigene Fabrikation in Betrieben, die überwiegend Schuhe und Schuhteile herstellen,
3. für Handwerksbetriebe, die in der Regel unmittelbar für den Einzelverbraucher arbeiten.

§ 2

Arbeitszeit

1. Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten.

2. Wird die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen regelmäßig verkürzt, so kann die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Werktage derselben sowie der vorhergehenden oder der folgenden Woche verteilt werden. Dieser Ausgleich ist ferner zulässig, soweit die Art des Betriebes eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit erfordert; das Gewerbeaufsichtsamt kann bestimmen, ob diese Voraussetzung vorliegt.

3. Die durch Betriebsfeiern, Volksfeste, öffentliche Veranstaltungen oder aus ähnlichem Anlaß an Werktagen ausfallende Arbeitszeit kann auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden. Dasselbe gilt, wenn in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen ausfällt, um den Gefolgschaftsmitgliedern eine längere zusammenhängende Freizeit zu gewähren.

4. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Anwendung der Vorschriften der Abs. 2 und 3 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Das Gewerbeaufsichtsamt kann eine Überschreitung dieser Grenze zulassen.

5. In Ausnahmefällen kann der Führer des Betriebes, wenn es aus betrieblichen Gründen notwendig wird, für über 18jährige Mehrarbeit bis zu 6 Stunden in der Woche anordnen. Wird diese für den ganzen Betrieb oder eine Betriebsabteilung für länger als 1 Woche angeordnet, so ist die Anordnung in vertrauensratspflichtigen Betrieben vorher im Vertrauensrat zu beraten.

6. Weitere Mehrarbeit ist nur im Rahmen der Arbeitszeitordnung, insbesondere mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes zulässig.

7. Kurzarbeit. Der Führer des Betriebes kann, wenn es die wirtschaftliche Lage des Betriebes erfordert, die regelmäßige Arbeitszeit für die gesamte Gefolgschaft oder für einzelne Betriebsabteilungen herabsetzen, jedoch nicht unter 24 Stunden; besteht ein Vertrauensrat, so ist die Einführung der Kurzarbeit vorher in ihm zu beraten. Zur Herabsetzung der Arbeitszeit bedarf es nicht der Einhaltung der Kündigungsfristen, doch muß zwischen der Bekanntgabe der Kurzarbeit und ihrer Einführung eine Anlauffrist von mindestens 6 Arbeitstagen liegen.

§ 3

Sonderbestimmungen über die Arbeitszeit der Jugendlichen

1. Bei Arbeiten, die ihrer Art nach einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, darf die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen über 16 Jahre im Durchschnitt von 2 Wochen 52 Stunden betragen.

2. Den Jugendlichen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren.

3. Die Unterrichtszeit in einer Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Die Erziehungsbeihilfe oder der Lohn ist für die Unterrichtszeit weiterzuzahlen.

¹⁾ Die für die Aushändigung notwendigen Stüde der Tarifordnung sind von dem Betriebsführer innerhalb von 10 Tagen nach Veröffentlichung der Tarifordnung in den Amtlichen Mitteilungen des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Schlesien von der Dienststelle des Reichstreuhänders der Arbeit, Breslau 1, Kasse Nr. 20, anzufordern, welche die Überlieferung der Abdrucke an die einzelnen Betriebe gegen Erstattung der Kosten veranlaßt.

⁴⁾ S. Amtl. Mitt. 1938: S. 36; 1937: S. 326, 351.

4. Die tägliche Arbeitszeit darf bei Anwendung der Vorschriften des § 2 Abs. 2 und 3 9 Stunden nicht übersteigen.

§ 4

Zuschläge

Für Mehrarbeit, d. h. für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeit, soweit sie nicht im Rahmen des § 2 Ziffer 1 und 2 durch Arbeitsausfall ausgeglichen ist, ist ein Zuschlag von 25 v. H. des Stundenlohnes bzw. bei Akkordarbeit des Akkordrichtsatzes zu bezahlen.

Wird im Rahmen des § 2 Ziffer 4 und 6 Mehrarbeit über 10 Stunden täglich hinaus geleistet, so ist ein Zuschlag von 50 v. H. des Stundenlohnes bzw. Akkordrichtsatzes zu zahlen.

Für Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie am 1. Mai beträgt der Zuschlag 100 v. H.

§ 5

Arbeitsverhältnis

Ist das Gefolgschaftsmitglied infolge Erkrankung an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert, so wird ihm für die Tage, an denen es Krankengeld erhält,

nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit bis zur Gesamtdauer von . . . 6 Arbeitstagen

nach 4 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zur Gesamtdauer von . . . 9 "

nach 7 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zur Gesamtdauer von . . . 12 "

nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit bis zur Gesamtdauer von . . . 14 "

in jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit der Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. des Nettolohnes und dem Krankengeld als Zuschuß zum Krankengeld gezahlt.

Als Betriebszugehörigkeit rechnen dabei auch Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, wenn sie die Gesamtdauer von 1 Jahr nicht übersteigen.

Bei Betriebsunfällen, die Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit vom Tage nach dem Unfall bis zu einer Gesamtdauer von 14 Arbeitstagen in jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit 90 v. H. des Lohnes für die ersten 3 Tage und vom 4. Tag der Zuschuß, der im 1. Absatz genannt ist, zu zahlen. Die Arbeitsunfähigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

Das Gefolgschaftsmitglied hat Anspruch:

a) auf einen freien Tag unter Bezahlung der ausgefallenen Arbeitsstunden:

bei Musterungen zum Reichsarbeits- und Wehrdienst,

bei eigener Eheschließung,

bei Tod eines Elternteiles beider Ehegatten, eines Ehegatten oder von Kindern, die in häuslicher Gemeinschaft leben, bei Niederkunft der Ehefrau am Tage ihrer Entbindung;

b) auf Weiterzahlung des Lohns für die notwendig verfallene Arbeitszeit bis zur Höchstdauer von einem Arbeitstag, wenn es an der Arbeitsleistung verhindert wird:

durch Betriebsunfall,

durch Vorladung von Behörden, falls keine Gebühren bezahlt werden, es sei denn, daß das Gefolgschaftsmitglied im Strafprozeß Beschuldigter oder im Zivilprozeß Partei ist.

Für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Stundenlohnarbeiter seinen Stundenlohn, der Akkordarbeiter seinen Akkordrichtsatz.

§ 6

Entlohnung

Die Lohnzahlung erfolgt während der Arbeitszeit. Bei der Lohnzahlung ist eine ordnungsgemäße schriftliche Ab-

rechnung auszuhändigen, aus der auch bei Akkordarbeit die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden hervorgeht.

Für die Löhne gelten bis auf weiteres die zur Zeit als Tarifordnungen weitergeltenden Bezirkslohn tariffverträge.

Als Facharbeiter gelten Gefolgschaftsmitglieder, die in ihrem Fach eine ordnungsgemäße Lehre mit Erfolg durchgemacht oder die Facharbeiterprüfung bestanden haben; ihnen gleichgestellt sind Arbeiter, die mit Arbeiten, wie sie Facharbeiter verrichten, beschäftigt werden, sofern sie die gleiche Tätigkeit mindestens fünf Jahre ausgeübt haben und mindestens 24 Jahre alt sind.

Die im Betrieb beschäftigten Handwerker, wie Maschinisten, Schlosser, Elektrotechniker, Tischler usw., die eine ordentliche Lehrzeit durchgemacht haben, sowie Kraftfahrzeugführer, die gelernte Schlosser oder Mechaniker sind, und geprüfte Heizer erhalten Facharbeiterlöhne.

Angelernte Arbeiter und angelernte Arbeiterinnen sind Gefolgschaftsmitglieder, die Arbeiten verrichten, für die eine gewisse Anlernzeit erforderlich ist und die diese Tätigkeit seit mindestens 6 Monaten ausüben.

Hilfsarbeiter und Arbeiterinnen sind Gefolgschaftsmitglieder, die sämtliche Arbeiten verrichten, für die eine Lehr- bzw. eine Anlernzeit nicht erforderlich ist.

Zuarbeiterinnen sind Arbeiterinnen, die am Stück mitarbeiten, den Facharbeitern als Helferinnen beigegeben sind und mindestens 1 Jahr diese Tätigkeit ausüben und das 17. Lebensjahr erreicht haben. Bis zu diesem Zeitpunkt erhalten sie den Lohn als Arbeiterin.

Stepperinnen, Näherinnen und Zuschneiderinnen erhalten den Lohn der Zuarbeiterin, wenn sie ebenfalls mindestens 1 Jahr mit dieser Tätigkeit beschäftigt werden und das 17. Lebensjahr erreicht haben. Bis zu diesem Zeitpunkt erhalten sie den Arbeiterinnenlohn.

Röderinnen und Schärferinnen müssen mindestens 2 Jahre lang diese Tätigkeit ausüben, wobei der Röderin, sofern sie vorher länger als 1 Jahr Stepperin gewesen ist, 1 Jahr angerechnet wird. Bis zu diesem Zeitpunkt erhalten Röderinnen und Schärferinnen den Stepperinnenlohn.

Soweit in den als Tarifordnungen weitergeltenden bezirklichen Lohn tariffverträgen die Gruppierung der Gefolgschaftsmitglieder von der vorstehenden abweicht, bleibt die seitherige Gruppierung bis auf weiteres für die Lohnbemessung maßgebend.

§ 7

Minderleistungsfähige

Gefolgschaftsmitglieder, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit für die ihnen übertragene Arbeit minderleistungsfähig sind, können unter den tariflichen Lohnsätzen entlohnt werden. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grad der Minderleistungsfähigkeit. Sie wird auf Grund einer Beratung im Vertrauensrat festgesetzt und ist in jedem Fall sofort dem Reichstreuhänder der Arbeit schriftlich anzuzeigen. Die Festsetzung ist unwirksam, wenn ihr der Reichstreuhänder der Arbeit widerspricht.

In Betrieben, in denen kein Vertrauensrat besteht, wird die aus dem gleichen Anlaß durch den Betriebsführer festgesetzte Minderentlohnung nur mit Zustimmung des Reichstreuhänders der Arbeit wirksam.

Dem betroffenen Gefolgschaftsmitglied ist die erfolgte Festsetzung durch den Betriebsführer schriftlich mitzuteilen.

§ 8

Stücklohnarbeit

Die Stücklöhne müssen so festgesetzt sein, daß von einem Durchschnittsarbeiter bei durchschnittlicher Leistung mindestens 110 v. H. seines Stundenlohnes erreicht werden; sofern der Akkordsatz bisher höher war, darf derselbe nicht gekürzt werden. Soweit ein Vertrauensrat besteht, sind alle Stücklohnsätze unter seiner Mitberatung festzusetzen.

Sie sind für männliche und weibliche Gefolgschaftsmitglieder einheitlich festzulegen.

Ständige Stücklohnarbeiter erhalten bei vorübergehender Beschäftigung im Zeitlohn sowie bei Abänderung und bei Neuanfertigung von Artikeln bis zur endgültigen Stücklohnfestsetzung den Durchschnittslohn der letzten 6 Wochen, jedoch auf keinen Fall weniger als den Mindeststundenlohn.

Als vorübergehend ist eine Zeit bis zu 14 Tagen anzusehen.

Die Herabsetzung festgesetzter und ausgesprochener Stücklohnsätze kann nur vorgenommen werden bei einer Änderung des Arbeitsvorganges, bei Verwendung anderen Materials, im Falle technischer Verbesserungen, wesentlicher Änderungen in der Stückzahl von gleichen anzufertigenden Artikeln oder einer Änderung des Grundlohnes.

Eine Herabsetzung von Stücklohnpreisen ist ferner dann zulässig, wenn die Stücklohnpreisberechnung offensichtlich unrichtig ist.

Erreichen einzelne Stücklohnarbeiter in der Lohnperiode den Stücklohn nicht, so erhalten sie ihren Stundenlohn als Garantielohn, falls nicht die Voraussetzungen des § 6 (Minderleistungsfähigkeit) vorliegen oder die Minderleistung nachweislich auf einem Verschulden des Gefolgschaftsmitgliedes beruht.

Ein Uberschuß einer Stücklohnarbeit über den tariflichen Stücklohnollverdienst hinaus darf nicht als Ausgleich bei anderen Stücklohnarbeiten verwandt werden, bei welchen der Stücklohnarbeiter nicht auf den tariflichen Stücklohnollverdienst kommt.

§ 9

Urlaubsregelung

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Jedes Gefolgschaftsmitglied hat in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf einen bezahlten Urlaub nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

A. Urlaub für Gefolgschaftsmitglieder über 18 Jahre

I

(1) Neueingestellten Gefolgschaftsmitgliedern steht erstmalig Urlaub in dem Urlaubsjahr zu, in dem die Wartezeit erfüllt ist. Die Wartezeit wird erfüllt nach einer sechsmonatigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Fällt der Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit in ein neues Kalenderjahr, so erwächst der Urlaubsanspruch nicht vor Ablauf der ersten 4 Monate des neuen Kalenderjahres.

Der Urlaubsanspruch entsteht nicht, wenn das Gefolgschaftsmitglied während des Urlaubsjahres bereits in einem anderen Betrieb den vollen Jahresurlaub erhalten hat. Auf Verlangen des Betriebsführers hat das neueingestellte Gefolgschaftsmitglied eine Bescheinigung vorzulegen, aus der hervorgeht, inwieweit es im früheren Betriebe im laufenden Urlaubsjahr Urlaub erhalten hat.

(2) Der Urlaubsanspruch entsteht in jedem weiteren Urlaubsjahr nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von 4 Monaten.

(3) Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied im 2. oder einem weiteren Urlaubsjahr vor Ablauf von 6 Monaten aus dem Betriebe aus, so besteht bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Monaten im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf die Hälfte des Jahresurlaubs.

Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten ist der volle Urlaub zu gewähren.

(4) Bei schuldhafter fristloser Entlassung sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gefolgschafts-

mitglied unter Vertragsbruch wird der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr verwirkt.

Der Betrag fließt der NSB. zu.

(5) Der Urlaub muß angetreten werden. Der Anspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde.

II

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

2. Die Höhe des Urlaubs hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab und bestimmt sich nach der Zahl der im Betrieb verbrachten Urlaubsjahre.

3. Als erstes Urlaubsjahr gilt für neueingestellte Gefolgschaftsmitglieder das Kalenderjahr, in dem erstmalig Anspruch auf Urlaub erworben wird, bei Gefolgschaftsmitgliedern, die dem Betriebe bereits angehören, das Kalenderjahr, in dem nach vorstehenden Bestimmungen ein Urlaubsanspruch erstmalig erworben worden wäre.

4. Bei der Errechnung des Urlaubsjahres werden die früheren Beschäftigungszeiten im gleichen Unternehmen angerechnet, sofern das Arbeitsverhältnis nicht wegen berechtigter fristloser Entlassung oder durch das Gefolgschaftsmitglied unter Vertragsbruch gelöst wurde oder die Unterbrechung vom Austritt bis zum Wiedereintritt nicht mehr als ein Jahr beträgt.

5. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von nicht länger als 3 Monaten sind bei der Feststellung der Betriebszugehörigkeitsdauer als Beschäftigungszeit anzurechnen.

6. Eine Anrechnung der vor dem 18. Lebensjahre im Betriebe verbrachten Zeit erfolgt nicht.

7. Hinsichtlich der Anrechnung des Wehr- und Arbeitsdienstes finden die Bestimmungen der „Fürsorge für Soldaten und Arbeitsdienstmänner“ vom 29. Dezember 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 1417) Anwendung.

III

1. Der Urlaub beträgt

im 1. bis 3. Urlaubsjahr	6 Arbeitstage
„ 4. „ 6. „	8 „
„ 7. „ 9. „	10 „
„ 10. und jedem weiteren Urlaubsjahr	12 „

2. Schwerbeschädigten im Sinne der §§ 3, 8 und 20 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 37) sowie schwerbeschädigte Kämpfer für die nationale Erhebung, die auf Grund des Gesetzes vom 27. Februar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 133) eine Rente beziehen, erhalten einen jährlichen Urlaub von 3 Arbeitstagen.

3. Die Urlaubsoergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen. Der Stundenlohnarbeiter erhält seinen üblichen Stundenlohn unter Zugrundelegung einer 8stündigen täglichen Arbeitszeit, der Stücklohnarbeiter erhält ebenfalls unter Zugrundelegung einer 8stündigen täglichen Arbeitszeit den DurchschnittsStundenverdienst, errechnet aus den 2 zusammenhängenden Monaten, die 4 Wochen vor Urlaubsantritt liegen.

4. Die Abgeltung des Urlaubs durch Geld oder sonstige Vergütungen ist grundsätzlich unstatthaft. Sie kann nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt werden, soweit der Urlaub nicht in die Kündigungszeit gelegt werden konnte.

5. Während des Urlaubs darf das Gefolgschaftsmitglied keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit ausüben. Handelt es dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Diese ist dem Betriebsführer zurückzuerstatten, der sie der NSB. zugewiesen hat.

6. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird im einzelnen vom Führer des Betriebes, soweit ein Vertrauensrat vorhanden ist, nach Beratung in ihm, festgelegt. Den Wünschen der Gefolgschaftsmitglieder ist im Rahmen der betrieblichen

lichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Berücksichtigungen aus der Betriebsgemeinschaft Rechnung zu tragen.

B. Urlaub für Jugendliche

Jugendlicher ist, wer über 14, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Der Betriebsführer hat jedem Jugendlichen für jedes Kalenderjahr, in dem er als Jugendlicher länger als 3 Monate ohne Unterbrechung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses bei ihm tätig gewesen ist, unter Fortgewährung der Erziehungsbeihilfe oder des Lohnes Urlaub zu erteilen.

Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Jugendlichen für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Betriebsführer Urlaub erteilt worden ist. Sie entfällt, wenn der Jugendliche durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Entlassung rechtfertigt, oder wenn er das Lehr- oder Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien und in der Zeit eines Lagers oder einer Fahrt der HJ. zu erteilen. Er ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren.

Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für
Jugendliche unter 16 Jahren 15 Werktage
„ über 16 Jahre 12 „

Sie erhöht sich auf 18 Werktage, wenn der Jugendliche mindestens 10 Tage an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilnimmt.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres.

Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 10

Kündigungsfristen

1. Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig innerhalb der ersten 2 Wochen (Probezeit) nach der Neueinstellung des Gesellschaftsmitgliedes ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, auch vor Fertigstellung einer bereits angefangenen Stücklohnarbeit, zum Schluß des Arbeitstages gelöst werden.

2. Wird das Arbeitsverhältnis über die ersten 2 Wochen hinaus fortgesetzt, so kann es nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen zum Lohnwochen-schluß gelöst werden.

3. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Betriebszugehörigkeit von

5 Jahren auf 3 Wochen
10 „ „ 4 „ zum Lohnwochen-schluß.

Unberührt bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

§ 11

Erlöschen von Ansprüchen

Ansprüche auf Grund dieser Tarifordnung erlöschen, wenn sie nicht 3 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht sind.

§ 12

Aushändigung der Tarifordnung

Jedem Gesellschaftsmitglied ist, sofern es noch nicht im Besitz der Tarifordnung ist, 1 Stück auszuhändigen.

§ 13

Schlußbestimmungen

1. Alle Bestimmungen dieser Tarifordnung sind Mindestbestimmungen. Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnbestimmungen im Einzelarbeitsvertrag dürfen aus Anlaß dieser Tarifordnung nicht verschlechtert werden.

2. Diese Tarifordnung tritt mit dem Tage der Veröffentlichung im Reichsarbeitsblatt in Kraft.

3. Gleichzeitig werden die Mantelbestimmungen der nachstehenden als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge aufgehoben:

1. Tarifvertrag für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikelindustrie in Hannover vom 9. Dezember 1924.
2. Tarifvertrag für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikelindustrie im Rheinland und Westfalen vom 23. Mai 1928.
3. Tarifvertrag für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikelindustrie in der Provinz Schlesien vom 13. August 1929.
4. Tarifvertrag für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikelindustrie in Berlin vom 25. März 1931 sowie Abkommen vom 12. März 1934 für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg und vom 5. April 1931 für Pommern (ausgenommen Lohnbestimmungen).
5. Tarifvertrag für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikelindustrie in Bayern, ausgenommen München, vom 1. Juli 1932.
6. Tarifvertrag für die Kofferindustrie in Bayern und Württemberg vom 9. Mai 1932.
7. Tarifvertrag für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikelindustrie in Hamburg vom 1. Februar 1933.
8. Tarifvertrag für die Lederwarenindustrie im Rheinland und Westfalen vom 24. Januar 1933.
9. Tarifvertrag für die Lederwarenindustrie im Freistaat Hessen und Provinz Hessen-Nassau vom 19. Dezember 1930 sowie Schiedsspruch vom 4. Mai 1932 und Schiedsspruch vom 26. April 1933 (ausgenommen Lohnbestimmungen).
10. Tarifvertrag für die Lederwarenindustrie in der Grenzmark, den Restteilen der ehemaligen Provinz Westpreußen und Ostpreußen vom 17. März 1925 und Abkommen vom 23. September 1926.
11. Tarifvertrag für die Lederwarenindustrie in Westsachsen vom 29. Juni 1928 nebst Zusatzvertrag vom 6. September 1932.
12. Tarifvertrag für die Lederwarenindustrie in Ostsachsen vom 19. Juni 1929 und Zusatzvertrag vom 9. Januar 1933.
13. Tarifordnung für die Urlaubsregelung in der Lederwarenindustrie in Thüringen vom 22. Mai 1936.
14. Urlaubsregelung als Tarifordnung für die Lederwaren-, Reise- und Sportartikel- und Ausstattungsindustrie innerhalb des Deutschen Reiches vom 11. August 1937 nebst Berichtigung vom 17. September 1937.
15. Arbeitszeitregelung als Tarifordnung für die Lederwaren-, Reise-, Sportartikel- und Ausstattungsindustrie im Deutschen Reich vom 16. Dezember 1935.

Frankfurt (Main), 1. Juni 1938.

Der Reichstreuhand der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Hessen
als Sondertreuhand für die Lederwaren-, Reise-, Sportartikel-, Koffer- und Ausstattungsindustrie

M. W. d. G. b.
Dr. Schmelter

76

Tarifordnung^{*)}

zur Regelung des Urlaubs in den Granitsteinbetrieben mit Schleifereien, den Betrieben der Marmorindustrie sowie den Betrieben des Steinbildhauergewerbes im Deutschen Reich. Vom 28. Mai 1938

RAA. Nr. 17 vom 15. 6. 1938, S. VI 813
Tarifregister Nr. 2221 2

Gemäß § 32 Abs. 2 und § 33 Abs. 1 und 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlasse ich nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß folgende Tarifordnung zur

^{*)} S. Amtl. Mitt. 1938, S. 92.

Regelung des Urlaubs in den Granitsteinbetrieben mit Schleifereien, den Betrieben der Marmorindustrie sowie den Betrieben des Steinbildhauergewerbes im Deutschen Reich.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich: das Gebiet des Deutschen Reiches mit Ausnahme des Landes Österreich.

2. Sachlicher Geltungsbereich: die Granitsteinbetriebe mit Schleifereien, die Marmorindustrie sowie die Betriebe des Steinbildhauergewerbes.

3. Persönlicher Geltungsbereich: alle Gefolgschaftsmitglieder mit Ausnahme der kaufmännischen und technischen Angestellten sowie der Bürohilfskräfte.

§ 2 Urlaub

Der Urlaub dient der Erholung und der Erhaltung der Arbeitskraft. Jedes Gefolgschaftsmitglied hat in jedem Urlaubsjahr einmal Anspruch auf einen bezahlten Urlaub nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

A. Urlaub für Gefolgschaftsmitglieder über 18 Jahre

1. (1) Neu eingestellten Gefolgschaftsmitgliedern steht erstmalig Urlaub in dem Urlaubsjahr zu, in dem die Wartezeit erfüllt ist. Die Wartezeit wird erfüllt nach einer 6monatigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Fällt der Ablauf der 6monatigen Wartezeit in ein neues Kalenderjahr, so erwächst der Urlaubsanspruch nicht vor Ablauf der ersten 4 Monate des neuen Kalenderjahres.

Der Urlaubsanspruch entsteht nicht, wenn das Gefolgschaftsmitglied während des Urlaubsjahres bereits den vollen Jahresurlaub erhalten hat.

Auf Verlangen des Betriebsführers hat das neu eingestellte Gefolgschaftsmitglied eine Bescheinigung vorzulegen, aus der hervorgeht, daß es im früheren Betriebe im laufenden Urlaubsjahr noch nicht den vollen Jahresurlaub erhalten hat.

(2) Der Urlaubsanspruch entsteht in jedem weiteren Urlaubsjahr nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von 4 Monaten.

(3) Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied im 2. oder einem weiteren Urlaubsjahr vor Ablauf von 6 Monaten aus dem Betrieb aus, so besteht bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 4 Monaten im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf die Hälfte des Jahresurlaubs.

Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten ist der volle Urlaub zu gewähren.

(4) Bei schuldhafter fristloser Entlassung sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gefolgschaftsmitglied unter Vertragsbruch wird der Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr verwirkt. Die sonst zu diesem Zeitpunkt fällige Urlaubsvergütung ist vom Betriebsführer der NSB. zuzuführen.

(5) Der Urlaub muß angetreten werden. Der Anspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde.

II. (1) Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Die Höhe des Urlaubs hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab und bestimmt sich nach der Zahl der im Betrieb verbrachten Urlaubsjahre.

(3) Als 1. Urlaubsjahr gilt für neu eingestellte Gefolgschaftsmitglieder das Kalenderjahr, in dem erstmalig Anspruch auf Urlaub erworben wird, bei Gefolgschaftsmitgliedern, die dem Betrieb bereits angehören, das Kalenderjahr, in dem nach vorstehenden Bestimmungen ein Urlaubsanspruch erstmalig erworben worden wäre.

(4) Bei der Errechnung der Urlaubsjahre wird eine frühere Beschäftigung im gleichen Unternehmen angerechnet, sofern das Arbeitsverhältnis nicht wegen berechtigter fristloser Entlassung oder durch das Gefolgschaftsmitglied unter Vertragsbruch gelöst wurde und die Unterbrechung nicht länger als 1 Jahr beträgt.

(5) Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von nicht länger als 2 Monaten sind bei der Feststellung der Betriebszugehörigkeitsdauer als Beschäftigungszeit zu rechnen.

(6) Eine Anrechnung der vor dem 18. Lebensjahre im Betrieb verbrachten Zeit erfolgt nicht.

(7) Hinsichtlich der Anrechnung des Wehr- und Arbeitsdienstes finden die Bestimmungen der „Fürsorge für Soldaten und Arbeitsdienst Männer“ vom 29. Dezember 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 1417) Anwendung.

III. (1) Der Urlaub beträgt:

im 1. bis 3. Urlaubsjahr	6 Arbeitstage
„ 4. „ 6. „	8 „
„ 7. „ 9. „	10 „
„ 10. und jedem weiteren Urlaubsjahr 12	„

(2) Schwerbeschädigte im Sinne der §§ 3, 8 und 20 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923 (Reichsgesetzbl. I S. 57) sowie schwerbeschädigter Kämpfer für die nationale Erhebung, die auf Grund des Gesetzes vom 27. Februar 1934 (Reichsgesetzblatt I S. 133) eine Rente beziehen, erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 3 Arbeitstagen.

(3) Die Urlaubsvergütung ist vor Antritt des Urlaubs zu zahlen; sie errechnet sich aus dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 26 Wochen, unter Zugrundelegung der während dieser Zeit im Betrieb durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden.

Bei Kurzarbeit sind jedoch für jeden Urlaubstag mindestens 6 Stunden zu vergüten.

(4) Die Abgeltung des Urlaubs durch Geld oder sonstige Vergütungen ist grundsätzlich unstatthaft. Sie kann nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt werden, soweit der Urlaub nicht in die Kündigungszeit gelegt werden konnte.

(5) Während des Urlaubs darf das Gefolgschaftsmitglied keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit ausüben. Handelt es dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Diese ist dem Betriebsführer zurückzuerstatten, der sie der NSB. zuzuführen hat.

(6) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts wird im einzelnen von dem Führer des Betriebes — soweit ein Vertrauensrat vorhanden, nach Beratung in ihm — festgelegt. Den Wünschen der Gefolgschaftsmitglieder ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der Verpflichtungen aus der Betriebsgemeinschaft Rechnung zu tragen.

B. Urlaub für Jugendliche

(1) Der Betriebsführer hat jedem Jugendlichen für jedes Kalenderjahr, in dem er länger als 3 Monate ohne Unterbrechung des Lehr- und Arbeitsverhältnisses bei ihm tätig gewesen ist, unter Fortgewährung der Erziehungsbeihilfe oder des Lohnes Urlaub zu erteilen.

Die Pflicht der Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Jugendlichen für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Betriebsführer Urlaub erteilt worden ist.

Sie entfällt, wenn der Jugendliche durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Lehr- oder Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

(2) Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien und in der Zeit eines

Lagers oder einer Fahrt der HJ. zu erteilen. Er ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren.

- (3) Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für
Jugendliche unter 16 Jahren 15 Werktag
„ über 16 Jahre 12 „

Sie erhöht sich auf 18 Werktage, wenn der Jugendliche mindestens 10 Tage an einem Lager oder einer Fahrt der HJ. teilnimmt.

Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres.

Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 3

Schlussbestimmungen

Diese Tarifordnung tritt rückwirkend ab 1. Januar 1938 in Kraft.

Gleichzeitig treten für den Geltungsbereich dieser Tarifordnung außer Kraft:

1. die Bestimmungen über den Urlaub in I, § 6 der allgemeinen Bestimmungen des als Tarifordnung weitergeltenden Reichstarifvertrages für die Deutschen Granitwerke mit Schleifereibetrieben, abgeschlossen zwischen dem Verband Deutscher Granitwerke e. V. und dem Zentralverband der Steinarbeiter Deutschlands in Leipzig, gültig ab 1. Juni 1931,
2. die Bestimmungen über den Urlaub in § 4 des als Tarifordnung weitergeltenden Reichsarbeitsvertrages für die Marmor- und Grabmalbetriebe vom 21. Mai 1932, abgeschlossen zwischen dem Verband Deutscher Marmorindustrien e. V., Berlin, und dem Reichsverband des Deutschen Steinmetz- und Steinbildhauergewerbes e. V., Berlin, einerseits, und
a) dem Zentralverband der Steinarbeiter Deutschlands, Sitz Leipzig,
b) dem Berufsverband der Deutschen Steinarbeiter (christlich), Berlin,
c) dem Gewerbeverein der Deutschen Fabrik- und Handarbeiter (Hirsch-Dunder), Berlin, andererseits,
3. die Bestimmungen des § 7 der Tarifordnung für die gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder in den Granit-, wertstein-, Granitfägerei- und Granitschleifereibetrieben einschließlich der zur Gewinnung des Materials betriebenen Granitsteinbrüche im Wirtschaftsgebiet Bayern, rechts des Rheins, vom 25. Juli 1936,
4. sowie sämtliche dem Inhalt dieser Tarifordnung entgegenstehende sonstige tarifliche Bestimmungen.

Frankfurt (Main), 28. Mai 1938.

Der Reichstreuhänder der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Hessen,

als Sondertreuhand der Arbeit für die Granitwerke mit Schleifereibetrieben sowie für die Marmor- und Grabmalbetriebe im Deutschen Reich

M. W. d. G. b.

Dr. Schmelter

77

Tarifordnung^{a)} für die Kartonagenindustrie, Feinkartonagen- und Etuisherstellung im Gebiete des Deutschen Reiches. Vom 13. Mai 1938

RMBl. Nr. 17 vom 15. 6. 1938, S. VI 784

Tarifregister Nr. 353/6

Auf Grund des § 33 in Verbindung mit § 32 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlasse ich nach Beratung in

einem Sachverständigenausschuß nachfolgende Tarifordnung für die Kartonagenindustrie, Feinkartonagen- und Etuisherstellung im Gebiete des Deutschen Reiches.

Diese Tarifordnung stellt für das Arbeitsverhältnis der von ihr erfaßten Gefolgschaftsmitglieder rechtsverbindliche Mindestbedingungen auf, über die die Unternehmer im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten des einzelnen Betriebes aus freiem Entschluß hinausgehen können.

I. Geltungsbereich

1. Räumlich: Das Gebiet des Deutschen Reiches mit Ausnahme des Landes Oesterreich.

2. Sachlich: Alle Betriebe der Pappenverarbeitung, insbesondere Kartonagenfabriken jeder Art, auch Etuis- und Feinkartonagenfabriken, Papptellerfabriken, Papier-, Flaschen- und Hartpapierfabriken sowie Betriebsabteilungen anderer Betriebe, soweit sie die genannten Artikel nicht ausschließlich zum eigenen Bedarf herstellen.

3. Persönlich: Alle gewerblichen Gefolgschaftsmitglieder die invalidenversicherungspflichtig sind.

II. Arbeitszeit

1. Regelmäßige Arbeitszeit

Die regelmäßige reine Arbeitszeit ohne Pausen beträgt in der Woche 48 Stunden.

Fallen gesetzliche Feiertage in eine Arbeitswoche, so verringert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um die durch diese Tage ausfallenden Arbeitsstunden.

Der an einzelnen Werktagen eintretende Ausfall von Arbeitsstunden kann im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an den übrigen Werktagen der gleichen oder der folgenden Woche ohne Zuschlag ausgeglichen werden.

Die Ueberschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit gilt als Mehrarbeit und ist im Rahmen der folgenden Bestimmungen zuschlagspflichtig, soweit nicht gesetzliche Anordnungen zuschlagsfreie Mehrarbeit vorsehen.

2. Mehrarbeit

Der Führer des Betriebes kann Mehrarbeit für den gesamten Betrieb, eine Betriebsabteilung, eine Gruppe oder einzelne Gefolgschaftsmitglieder bis zu 54 Stunden in der Woche anordnen, wobei eine zehnstündige tägliche Arbeitszeit nicht überschritten werden darf.

Die Anordnung von Mehrarbeit ist in der Regel, insbesondere aber, wenn Mehrarbeit über einige Arbeitswochen hinweg geleistet werden soll, in dem Vertrauensrat zu beraten.

Mehrarbeit, die die 54 stündige wöchentliche Arbeitszeit übersteigt, ist regelmäßig genehmigungspflichtig, es sei denn, daß gesetzliche Bestimmungen genehmigungsfreie Mehrarbeit zulassen.

Rechtlich zulässige Mehrarbeit auf Grund der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung wird durch die vorstehende Regelung nicht ausgeschlossen.

3. Zuschläge für Mehrarbeit

Die Höhe der auf den Stundenverdienst zu zahlenden Mehrarbeitszuschläge richtet sich in allen Fällen nach der vorliegenden Tarifordnung.

Auf die tatsächlich erzielten Stundenverdienste sind bei einer Ueberschreitung der in Ziffer 1 genannten Arbeitszeit folgende Mehrarbeitszuschläge in der normalen Doppelwoche zu vergüten:

für die ersten 12 Mehrarbeitsstunden in der Doppelwoche	15 v. H.
für die nächsten 12 Mehrarbeitsstunden in der Doppelwoche	30 „
für weitere Mehrarbeitsstunden in der Doppelwoche	50 „

^{a)} S. Amtl. Mitt. 1938: S. 158; 1938: S. 87.

4. Sonstige Zuschläge

Für Nachtarbeit, das ist Arbeit von 22 Uhr bis 6 Uhr, ist, wenn diese Arbeit im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit geleistet wird, ein Zuschlag von 50 v. H. für Sonn- u. Feiertagsarbeit ein solcher von 100 „ festgesetzt.

In Betrieben mit Schichtarbeit innerhalb der sechstägigen Arbeitswoche beträgt der Schichtzuschlag für die Arbeitszeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr 10 „

5. Berechnung der Zuschläge

Die Zuschläge nach Ziffern 3 und 4 werden bei Zeitlohnarbeitern auf den tatsächlichen Stundenlohn, bei den Akkordarbeitern auf den Durchschnittsakkordverdienst der vorhergehenden Lohnperiode bezahlt. Bei Arbeitern im Wochenlohn errechnet sich der Mehrarbeitszuschlag aus $\frac{1}{48}$ des Wochenverdienstes.

Trifft ein niedrigerer Zuschlag mit einem höheren zusammen, so gilt der höhere Zuschlag.

6. Kurzarbeit

Kurzarbeit, das ist der Uebergang von einer 48 oder weniger Stunden betragenden Wochenarbeitszeit zu einer kürzeren Arbeitszeit, kann nach Beratung in dem Vertrauensrat und Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Tagen angeordnet werden. Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es hierzu nicht.

III. Arbeitsausfall

1. Kann ein Gefolgschaftsmitglied infolge von Betriebsstörungen nicht arbeiten, so erhält es die Zeit des Wartens oder des Aussehens bis zur Dauer von 4 Stunden täglich, höchstens aber 12 Stunden wöchentlich, mit seinem Durchschnittsverdienst vergütet. Das Gefolgschaftsmitglied ist hierbei verpflichtet, ihm zugewiesene und angemessene Arbeit zu verrichten.

Ein Anspruch auf eine Vergütung für mehr als 96 Arbeitsstunden in der normalen Doppelwoche kann aus dieser Bestimmung nicht hergeleitet werden.

2. Wird das Gefolgschaftsmitglied aus Gründen, die in seiner Person liegen, ohne sein Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung verhindert (§ 616 BGB.), so wird ihm in folgenden Fällen der Lohn für diese Zeit bis zu 1 Tage weiterbezahlt:

- a) Eheschließung,
- b) Entbindung der Ehefrau,
- c) Todesfälle in der engeren Familie (Ehegatten, Eltern, Kinder),
- d) Vorladungen vor Gericht oder andere Behörden, soweit das Gefolgschaftsmitglied nicht als Beschuldigter geladen ist und Gebühren nicht bezahlt werden.
- e) Musterungstage.

Der Tag der erstmaligen Musterung zum Wehrdienst und zum Reichsarbeitsdienst ist voll zu vergüten.

Für die Höhe der Vergütung ist in allen Fällen der Lohn maßgebend, den der Berechtigte bei tatsächlicher Arbeitsleistung in dem Betrieb verdient haben würde.

IV. Löhne

Allgemeines

1. Bezahlt wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit

Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel wöchentlich während der Arbeitszeit an einem Werktag mit Ausnahme des Samstags (Sonnabend).

Mit der Lohnzahlung ist eine Abrechnung zu übergeben, aus der die Zahl der Lohn- und Akkordstunden, der Stundenlohn, der Akkordverdienst sowie die Abzüge im einzelnen ersichtlich sind. Im Falle von Mehrarbeit müssen

die Verdienste aus Mehrarbeitszuschlägen ebenfalls getrennt ersichtlich vom übrigen Verdienst gemacht werden.

Fällt der Lohntag auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung an dem vorhergehenden Werktag.

Dauert die Lohnperiode länger als 1 Woche, so ist wöchentlich ein dem Durchschnittslohn entsprechender Abschlagslohn zu zahlen.

2. Die Arbeit ist im Zeit- oder Stücklohn (Akkord) auszuführen und zu entlohnen. Auf jede andere Form der Arbeit sind die Bestimmungen über Akkordlohn anzuwenden. Dies gilt insbesondere für alle Arten des Prämienlohnsystems.

3. Minderleistungsfähige Gefolgschaftsmitglieder, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit für die ihnen übertragene Arbeit nachweisbar minderleistungsfähig sind, können unter den tariflichen Lohnsätzen entlohnt werden. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grade der Minderleistungsfähigkeit. Sie wird auf Grund einer Beratung in dem Vertrauensrat durch den Führer des Betriebes festgesetzt. Sie wird erst mit der schriftlichen Mitteilung durch den Führer des Betriebes an den Reichstreuhand der Arbeit wirksam. Die Festsetzung ist ungültig, wenn ihr der Reichstreuhand der Arbeit widerspricht. In Betrieben, in denen kein Vertrauensrat besteht, wird die aus dem gleichen Anlaß durch den Führer des Betriebes festzusetzende Minderentlohnung nur mit ausdrücklicher, schriftlicher Zustimmung des Reichstreuhanders der Arbeit wirksam.

Dem betroffenen Gefolgschaftsmitglied ist die erfolgte Festsetzung durch den Führer des Betriebes schriftlich mitzuteilen.

V. Urlaub

A. Urlaub für erwachsene Gefolgschaftsmitglieder

1. Jedes Gefolgschaftsmitglied hat in jedem Kalenderjahr einmal Anspruch auf einen bezahlten Erholungsurlaub. Der Wechsel des Betriebes kann innerhalb eines Kalenderjahres einen doppelten Urlaubsanspruch nicht begründen. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Während des Urlaubs darf das Gefolgschaftsmitglied keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Bei Zuwiderhandlungen kann das bezogene Urlaubsentgelt zugunsten der NSB. zurückverlangt werden.

2. Neueingestellten Gefolgschaftsmitgliedern steht erstmalig Erholungsurlaub in dem Kalenderjahr zu, in dem die Wartezeit erfüllt ist (1. Urlaubsjahr). Die Wartezeit wird nach sechsmonatiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses erfüllt.

3. Der Urlaub beträgt

im 1. u. 2. Urlaubsjahr im gleichen Betrieb	6 Werktag
„ 3. „ 4. „ „ „ „	7 „
„ 5. „ 6. „ „ „ „	8 „
„ 7. „ 8. „ „ „ „	9 „
„ 9. „ „ „ „ „	10 „
„ 10. „ „ „ „ „	11 „
„ 11. und den folgenden Urlaubsjahren in dem gleichen Betriebe	12 „

Für Gefolgschaftsmitglieder, die nach dem 18. Lebensjahre in dem gleichen Betriebe verbleiben, ist das 1. Urlaubsjahr im Sinne der vorstehenden Bestimmungen das Kalenderjahr, in dem ein Urlaubsanspruch nach dem Jugendschutzgesetz nicht mehr entsteht.

Bei Gefolgschaftsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 1934 in den Betrieb eingetreten sind, wird der Eintrittstag der Berechnung der Urlaubsjahre zugrunde gelegt.

4. Schwerbeschädigte im Sinne der §§ 3. 8 und 20 des Schwerbeschädigtengesetzes sowie Schwererwerbsbeschänkte, die nach § 6 Abs. 2 dieses Gesetzes auf die Pflichtzahl der zu beschäftigenden Schwerbeschädigten angerechnet werden, erhalten in allen Fällen zu dem ihnen zustehenden Urlaub einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

5. Bei der Berechnung des Urlaubsjahres wird jede in dem Betrieb verbrachte Beschäftigungszeit angerechnet, auch wenn sie nicht zusammenhängend geleistet wurde. Eine frühere Beschäftigung bleibt jedoch außer Betracht, wenn sie durch eine von dem Gefolgschaftsmitglied verschuldete fristlose Entlassung oder infolge Vertragsbruches des Gefolgschaftsmitgliedes beendet wurde. Sie wird ferner nicht angerechnet, wenn eine zusammenhängende Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von mehr als 1 Jahr vorliegt.

Inhabern des Frontehrenkreuzes wird für die Berechnung des Urlaubs die Zeit ihres Kriegsdienstes in die Dauer der Betriebszugehörigkeit eingerechnet ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt ihres Eintritts.

Die Anwartschaft von 6 Monaten muß jedoch nach jedem Eintritt in den Betrieb erneut erfüllt sein, ehe ein Urlaubsanspruch in der durch die obenstehende Bestimmung bedingten Höhe entsteht.

Für die Feststellung des Urlaubsjahres ist in diesem Falle der Tag maßgebend, an dem die Wartezeit neuerdings erfüllt ist.

Für die Berechnung der Urlaubsdauer der Gefolgschaftsmitglieder, die ihre Arbeitsdienst- und aktive Wehrpflicht erfüllt haben, gilt die Verordnung über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner in der Fassung vom 29. Dezember 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 1417).

6. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs im Voraus zu bezahlen. Zeitlöhner erhalten den bei Urlaubsantritt bezogenen Stundenlohn, Akkordarbeiter und Prämiendarbeiter den durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten 6 Wochen.

Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes ist die Jahresdurchschnittsarbeitszeit in dem vergangenen Kalenderjahr des gesamten Betriebes, soweit er von dieser Tarifordnung erfaßt wird, zugrunde zu legen.

Ergibt sich im Jahresdurchschnitt eine längere Arbeitszeit als 8 Stunden täglich, so ist das Urlaubsentgelt entsprechend zu erhöhen.

Ergibt sich im Jahresdurchschnitt eine kürzere Arbeitszeit als 8 Stunden täglich, so kann — soweit ein Vertrauensrat besteht, nach Beratung in diesem — entweder die Urlaubsdauer oder das Urlaubsentgelt entsprechend gekürzt werden. Eine Kürzung der Urlaubsdauer unter 6 Werktagen darf jedoch nicht erfolgen.

7. Bei Krankheit und bei Aussetzen mit Zustimmung des Betriebsführers kann, wenn die Arbeitsunterbrechung länger als 4 Monate dauert, für jeden weiteren angefangenen Monat $\frac{1}{12}$ des Urlaubsanspruchs in Abzug gebracht werden. Ist die Krankheit die Folge eines Betriebsunfalles, so entsteht der Urlaubsanspruch unverkürzt.

8. Bei begründeter fristloser Entlassung oder vertragswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gefolgschaftsmitglied entfällt der Urlaubsanspruch.

9. Eine Abgeltung des Urlaubs ist unzulässig, es sei denn, daß der Urlaub nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr gewährt werden konnte.

Die Abgeltung des Urlaubs ist zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund der Verordnung über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner vom 29. Dezember 1937 endet und die Zeit zwischen der Zustellung des Gestellungsbescheides und dem Ausscheiden aus dem Betrieb die Gewährung des Urlaubs nicht mehr zuläßt.

Weiterhin hat eine Abgeltung des Urlaubs zu erfolgen, wenn ein Gefolgschaftsmitglied das Arbeitsverhältnis befristet löst.

10. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, daß berechnigte Belange des Betriebes dem entgegenstehen.

Den Zeitpunkt der Gewährung des Urlaubs setzt der Führer des Betriebes fest. Dabei ist den Wünschen der Gefolgschaft nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

11. Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied vor dem 1. Mai des laufenden Kalenderjahres aus, so hat es keinen Urlaubsanspruch. Ist der Urlaub bereits gewährt worden, so kann die gezahlte Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden.

Der Urlaubsanspruch bleibt jedoch für solche Gefolgschaftsmitglieder bestehen, die seit ihrer Einstellung noch keinen Erholungsurlaub gehabt und die Anwartschaftszeit erfüllt haben.

B. Urlaub für Jugendliche

Der Urlaub für Jugendliche richtet sich nach dem § 21 des Gesetzes über die Kinderarbeit und die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendkchutzgesetz) vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 437).

1. Der Betriebsführer hat jedem Jugendlichen für jedes Kalenderjahr, in dem er länger als 3 Monate vor Vollendung des 18. Lebensjahres ohne Unterbrechung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses bei ihm tätig gewesen ist, unter Fortgewährung der Erziehungsbeihilfe oder des Lohnes Urlaub zu erteilen. Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Jugendlichen für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Betriebsführer Urlaub gewährt worden ist. Sie entfällt, wenn der Jugendliche durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt oder wenn er das Lehr- oder Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

2. Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien und in der Zeit eines Lagers oder einer Fahrt der Hitler-Jugend zu erteilen. Er ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt

für Jugendliche unter 16 Jahren . . . 15 Werktage
über 16 Jahre . . . 12

Sie erhöht sich auf 18 Werktage, wenn der Jugendliche mindestens 10 Tage an einem Lager oder einer Fahrt der Hitler-Jugend teilnimmt. Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres.

3. Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

VI. Sonstige Arbeitsbedingungen

Anforderungen auf Mehrarbeitszuschläge müssen innerhalb von 3 Monaten nach geleisteter Mehrarbeit geltend gemacht werden. Nach diesem Zeitpunkt erhobene Forderungen auf Mehrarbeitszuschläge gelten als verwirkt. Für alle übrigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere aus der vorliegenden Tarifordnung gelten die gesetzlichen Verjährungsfristen.

VII. Schlußbestimmungen

1. Die vorliegende Tarifordnung tritt am 1. Juli 1938 in Kraft. Die Bestimmungen unter Abschn. V, Urlaub, treten am 1. Januar 1938 rückwirkend in Kraft. Einzelarbeitsverträge mit günstigeren Lohn und Arbeitsverhältnissen werden durch das Inkrafttreten der Tarifordnung nicht berührt.

2. Mit Wirkung vom 1. Januar 1938 tritt die bisherige Urlaubsregelung für die deutsche Kartonagenindustrie vom 27. Februar 1936 (Reichsarbeitsbl. Nr. 9 vom 25. März 1936) außer Kraft.

Sämtliche Urlaubsregelungen für die Etuis- und Feinkartonagenherstellung treten im Gebiete des Deutschen Reichs ebenfalls mit dem 1. Januar 1938 außer Kraft.

Mit Wirkung vom 1. Juli 1938 treten die Abschn. I, II, III, Ziffer 13, 14, 15, 18, 19, V, VI, VII, XII, XIII und XIV

in dem bisher als Reichstarifordnung weitergeltenden Reichstarifvertrag für die deutsche Kartonagenindustrie vom 10. September 1931 in der Fassung der Vereinbarung vom 29. September 1932 außer Kraft. Der Teil B, Lohn- und Tarif des bisherigen Reichstarifvertrages, hat weiterhin Geltung.

3. Der Unternehmer hat über den in § 31 Abs. 1 A.D.G. vorgeschriebenen Aushang der Tarifordnung hinaus den Vertrauensmännern, ihren Stellvertretern und dem Be-

triebsobmann je einen Abdruck der vorliegenden Tarifordnung kostenlos auszuhändigen.

Karlsruhe, den 13. Mai 1938.

Der Reichstreuhänder der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Südwestdeutschland,
als Sondertreuhand für die Kartonagenindustrie, Fein-
kartonagen- und Etuisherstellung
Dr. K i m m i c h

IV. Gesetze, Verordnungen und Erlasse

29

Bezeichnung der vereinigten Reichs- und Preussischen Ministerien⁷⁾

RMBl. Nr. 17 vom 15. 6. 1938, S. 1 189

I a Nr. 4048/38

Gemäß Anordnung des Führers und Reichstanzlers soll künftig für die vereinigten „Reichs- und Preussischen Ministerien“ die bisher übliche Bezeichnung „Der Reichs- und Preussische Minister usw.“ durch die Bezeichnung „Der Reichsminister usw.“ ersetzt werden. Ich führe daher an Stelle der in meinem Erlaß Ia Nr. 1530/35 II. vom 3. April 1935 (RMBl. S. 548) bekanntgegebenen Gemeinschaftsbezeichnung „Der Reichs- und Preussische Arbeitsminister“ künftig wieder die Bezeichnung:

„Der Reichsarbeitsminister“.

Nediglich in rein preussischen Angelegenheiten, also bei der Unterzeichnung preussischer Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie bei der Ernennung usw. von preussischen Beamten verbleibt es bei der bisherigen Gemeinschaftsbezeichnung „Der Reichs- und Preussische Arbeitsminister“.

Für die Anschriften von Berichten, Schreiben und Eingaben an mich ist ausschließlich — auch in preussischen Angelegenheiten — die Bezeichnung „Der Reichsarbeitsminister“ zu verwenden. Ebenso entfällt in Anschriften an Reichsminister, die bisher ebenfalls eine Gemeinschaftsbezeichnung geführt haben, die Zusatzbezeichnung „und Preussischen“.

Berlin, den 31. Mai 1938.

Der Reichsarbeitsminister
Franz Seldte

30

Gewährung von Reichszuschüssen zur Besserung der Wohnverhältnisse in Grenzgebieten

RMBl. Nr. 16 vom 5. 6. 38, S. 1 186

Im Anschluß an mein Schreiben vom 27. November 1937⁸⁾
— IVb 1 Nr. 5830/37 —

Da nach mir zugegangenen Berichten die Arbeiten in vielen Fällen nicht innerhalb der festgesetzten Frist aus-

geführt werden können, verlängere ich die Frist für die Beendigung der Arbeiten bis zum 31. Dezember 1938.

Berlin, den 23. Mai 1938.

Der Reichs- und Preussische Arbeitsminister
IVb 1 Nr. 6302/29 Im Auftrag
Dr. Ebel

31

Reichszuschüsse für den Umbau von Räumen zu Wohnungen — VI. Reichszuschußaktion —

RMBl. Nr. 16 vom 5. 6. 1938, S. 1 186

Im Anschluß an meinen Erlaß vom 14. Februar 1938⁹⁾
— IVb 1 Nr. 6300/25 —

Da nach mir zugegangenen Berichten die Arbeiten in vielen Fällen nicht innerhalb der festgesetzten Frist ausgeführt werden können, verlängere ich die Frist für die Beendigung der Arbeiten bis zum 31. Dezember 1938.

Berlin, den 23. Mai 1938.

Der Reichs- und Preussische Arbeitsminister
IVb 1 Nr. 6300/56 Im Auftrag
Dr. Ebel

32

Reichszuschüsse zur Besserung der Wohnverhältnisse der Landarbeiter in Grenzgebieten — I. Sondermaßnahme

RMBl. Nr. 16 vom 5. 6. 1938, S. 1 186

Im Anschluß an meinen Erlaß vom 14. Februar 1938¹⁰⁾
— IVb 1 Nr. 6301/5 —

Da nach den mir zugegangenen Berichten die Arbeiten in vielen Fällen nicht innerhalb der festgesetzten Frist ausgeführt werden können, verlängere ich die Frist für die Beendigung der Arbeiten bis zum 31. Dezember 1938.

Berlin, den 23. Mai 1938.

Der Reichs- und Preussische Arbeitsminister
IVb 1 Nr. 6301/16 Im Auftrag
Dr. Ebel

⁷⁾ Die Veröffentlichung im Reichsarbeitsbl. S. 1 176 wird durch diesen Erlaß ersetzt.

⁸⁾ S. Amtl. Mitt. 1937, S. 430.

⁹⁾ S. Amtl. Mitt. 1938, S. 248.

¹⁰⁾ S. Amtl. Mitt. 1938, S. 248.

V. Aus der Rechtsprechung

17

Bestrafung¹¹⁾ wegen Verstosses gegen die Reichstarifordnung für den Güterfernverkehr

Auf einen gemäß § 22 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit gestellten Strafantrag hin hat das Amtsgericht B. den Inhaber eines Ferntransportunter-

¹¹⁾ S. Amtl. Mitt. d. R.d.A. f. Niederlassen Nr. 10/38.

nehmens zu einer Geldstrafe von 150 RM., ersatzweise 15 Tage Gefängnis, rechtskräftig verurteilt, weil er es duldbete, daß seine Gefolgschaftsmitglieder weder Arbeitsbüchsen führten, noch die in der Reichstarifordnung für den Güterfernverkehr vorgeschriebenen Pausen und Ruhezeiten innehielten, und weil er seine Gefolgschaftsmitglieder die zulässigen Höchstarbeitszeiten weit überschreiten ließ.