

Manteltarifvertrag

**für die Arbeiter und Angestellten in
den Heimen und Unternehmungen der
Arbeiterwohlfahrt**

abgeschlossen zwischen dem

Hauptausschuß für Arbeiterwohlfahrt

und dem

**Gesamtverband der Arbeitnehmer der
öffentlichen Betriebe und des Personen-
und Warenverkehrs.**

Reichsfachgruppe:

„Reichssektion Gesundheitswesen“ Berlin

und dem

Zentralverband der Angestellten in Berlin



Manteltarifvertrag

für die Arbeiter und Angestellten in den Heimen und Unternehmungen der Arbeiterwohlfahrt.

§ 1.

Geltungsbereich.

Der vorliegende Tarifvertrag gilt für die Arbeiter und Angestellten der Heime und Unternehmungen des Hauptausschusses für Arbeiterwohlfahrt.

§ 2.

Arbeitszeit.

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt, ausschließlich der Pausen, 8 Stunden täglich, in der Woche 48 Stunden.

Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen und die dienstfreien Tage regelt die jeweilige Dienststelle mit der Betriebsvertretung (§ 15).

Die Beschäftigten erhalten in jeder Woche einen freien Tag. Dieser freie Tag soll möglichst zweimal im Monat auf einen Sonntag fallen.

§ 3.

Mehrarbeit.

Mehrarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Bei außerordentlichem und dringendem Bedürfnis ist jedoch jeder Beschäftigte verpflichtet, auch über die festgesetzte Zeit hinaus zu arbeiten.

Zur Leistung von Ueberstunden sollen alle Beschäftigten abwechselnd oder im Bedarfsfalle gemeinsam herangezogen werden.

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

Geleistete Mehrarbeit ist durch Gewährung entsprechender Freizeit in den nächstfolgenden Tagen abzugelten. Ist eine solche Abgeltung nicht möglich, so ist für jede, über die planmäßige Dienstzeit hinaus geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung zu gewähren. Sie besteht aus dem sich aus dem Monatsgehalt ergebenden Stundenverdienst und einem Zuschlag. Der Zuschlag beträgt für

§ 4.

Wochenfeiertage.

Für jeden in die Woche fallenden reichsgesetzlichen Feiertag hat der Diensttunde einen Mehrarbeitszuschlag von 100 Prozent zu erhalten, sofern dieser Tag nicht durch anderweitige Freizeit ausgeglichen oder durch entsprechende Verlängerung seines tariflichen Urlaubs ersetzt wird.

§ 5.

Gehälter.

Die Bezahlung erfolgt im Monatsgehalt nach dem diesem Verträge beigefügten Vergütungstarif, der ein Bestandteil des Manteltarifvertrages ist.

Die Höhe des Gehaltes bestimmt sich nach dem Dienstalter, der Beschäftigungsart und dem Beschäftigungsort. Neben dem Gehalt werden den Beschäftigten die aus dem Vergütungstarif ersichtlichen Sozialzulagen gezahlt.

Die Auszahlung des Gehalts findet am letzten Werktag jeden Monats statt. Jedem Beschäftigten ist bei der Gehaltsauszahlung eine Gehaltsaufrechnung auszuhändigen, in der die Einzelbeträge für Gehalt und Zuschläge sowie die Abzüge für Versicherungen, Steuern, Sachbezüge usw. gesondert aufgeführt werden.

§ 6.

Dienstalter.

Bei der Festsetzung des Dienstalters kommt die in einer gleichartigen Tätigkeit zugebrachte Zeit, soweit sie nach Vollendung des 21. Lebensjahres — bei dem staatlich geprüften Krankenpflegepersonal und den Hebammen nach Bestehen der Berufsprüfung — liegt, voll zur Anrechnung, ebenso werden die hauptamtlich in der Arbeiterbewegung verbrachten Dienstjahre im vollen Umfange angerechnet.

Die Gehaltssteigerungen treten nach Ablauf der vorgeschriebenen Dienstzeit mit dem 1. des darauffolgenden Monats ein. Beim Aufrücken von einer Vergütungsgruppe in eine höhere tritt der Beschäftigte in die dem bisher bezogenen Gehalt nachfolgende Stufe der neuen Gruppe ein, jedoch dürfen dabei nicht mehr als 4 Dienstaltersjahre gekürzt werden.

§ 7.

Sachbezüge.

Werden dem Personal Sachbezüge gewährt (Wohnung, Heizung, Beleuchtung, Kost usw.), so vermindern sich die Gehalts-

tragsparteien zu vereinbarenden und im Vergütungstarif festzulegenden Betrag errechnet wird.

Dienst- und Schutzkleidung, soweit sie erforderlich ist, wird unentgeltlich geliefert. Sie bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

§ 8.

Fortzahlung des Gehalts bei Dienstversäumnis.

Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Erlaubnis gestattet. Kann diese nicht rechtzeitig eingeholt werden, z. B. bei plötzlicher Erkrankung des Beschäftigten oder bei einem Ereignis in der Familie, das ihn persönlich in Anspruch nimmt (Entbindung, schwere Krankheit, Todesfall), so ist die Verwaltung sofort zu benachrichtigen.

Ist der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßige nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert, so wird das Gehalt, soweit die Notwendigkeit der Arbeitsversäumnis nachgewiesen wird, weitergezahlt.

§ 9.

Fortzahlung des Gehalts im Krankheitsfalle.

Krankmeldungen haben grundsätzlich sofort, möglichst aber noch an demselben Vor- oder Nachmittag, an dem die Arbeitsversäumnis beginnt, persönlich, schriftlich oder durch einen Beauftragten zu erfolgen. Auf Verlangen ist jederzeit eine ärztliche Bescheinigung oder ein Krankenschein der betreffenden Krankenkasse über die Erkrankung einzureichen. Bei längerem als dreitägigem Ausbleiben ist dieser unaufgefordert vorzulegen.

Im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Erwerbsunfähigkeit erhält der Arbeitnehmer nach einer mindestens dreimonatigen Beschäftigungsdauer unter Ausschüttung der reichsgesetzlichen Barleistung das Gehalt weitergezahlt, und zwar

nach dreimonatiger Dienstzeit auf die Dauer von 6 Wochen

„ einjähriger „ „ „ „ „ 13 „

„ dreijähriger „ „ „ „ „ 26 „

Nur wenn beim Eintritt der Krankheit das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt war, so enden die Verpflichtungen aus den vorstehenden Bestimmungen mit dem Ablauf der Kündigungsfrist. Dies gilt auch bei Unfall im Sinne der Reichsversicherungsordnung, aber nur dann, wenn dem Arbeitnehmer aus einem in seiner Person liegenden Grunde gekündigt war. Hierbei scheiden die vorliegende Krankheit, der vorliegende Unfall sowie die durch Schwangerschaft oder Entbindung herbeigeführte Erwerbsunfähigkeit als Grund zu einer Kündigung aus. Die Befugnis zur fristlosen Entlassung aus

§ 10.

Erholungsurlaub.

Sämtliche Beschäftigte erhalten nach einer ununterbrochenen halbjährigen Beschäftigungsdauer jährlich Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Gehalts einschließlich des Wertes der Naturalentlohnung.

Auf Antrag werden die Bezüge für die während der Urlaubszeit ablaufende Gehaltsperiode im voraus gezahlt.

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Als Stichtag für die Benennung des Urlaubs gilt der 1. Oktober.

Die Dauer des Urlaubs beträgt:

nach einer Dienstzeit von	1 Jahr	6 Tage
„ „ „ „	2 Jahren	10 „
„ „ „ „	5 „	14 „
„ „ „ „	8 „	21 „
„ „ „ „	10 „	28 „

Beschäftigte, die während des Urlaubs anderweitig gegen Entgelt arbeiten, gehen hierdurch des Anspruchs ihres Gehalts in Höhe der auf die Urlaubszeit entfallenden Beträge verlustig. In diesem Fall kann der Urlaub entzogen werden. Nicht genommener Urlaub gilt als verfallen.

Die Beschäftigten sind während der Urlaubsperiode zwecks Aufrechterhaltung des Betriebes nach Möglichkeit zur gegenseitigen Vertretung verpflichtet. Bei dieser Vertretung sind auch die einzelnen Beschäftigten zur Uebernahme von Arbeiten verpflichtet, für die sie sonst im allgemeinen nicht herangezogen werden.

§ 11.

Hinterbliebenenversorgung.

Beim Tode eines mindestens 1 Jahr Beschäftigten erhalten die mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Hinterbliebenen, deren Unterhalt er überwiegend bestritten hat, das Gehalt für die Dauer von 3 Monaten weitergezahlt.

§ 12.

Vertretung.

Jeder Arbeitnehmer kann zur vertretungsweisen Uebernahme von Dienstgeschäften herangezogen werden. Jedoch ist die Betriebsvertretung hierüber zu verständigen.

§ 13.

Gesamtverbände der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs in Berlin und des Zentralverbandes der Angestellten.

Das Arbeitsverhältnis kann bis zum Ablauf der ersten 4 Wochen beiderseitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Von da ab beträgt die Kündigungsfrist vier Wochen zum Monats- schluß, für die Angestellten eine sechswöchentliche zum Quartals- schluß.

Im Falle der Kündigung hat das Personal Anspruch auf sofortige Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses, welches bei der Ent- lassung gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen ist.

§ 14.

Dienstanweisungen.

Dienstanweisungen, Anstalts- oder Arbeitsordnungen, soweit sie diesem Tarifvertrage entgegenstehen, sind unzulässig.

In jeder Dienststelle hat ein Abdruck dieses Tarifvertrages nebst Vergütungstarif auszuliegen.

§ 15.

Betriebsvertretung.

In jeder Dienststelle wird, soweit nicht auf Grund des BRG, eine gesetzliche Betriebsvertretung gewählt werden kann, alljähr- lich eine Vertrauensperson von der Gesamtheit der Beschäftigten in den einzelnen Dienststellen gewählt, die die Aufgaben der gesetz- lichen Betriebsvertretung hat.

§ 16.

Behandlung von Streitigkeiten.

Streitigkeiten aus diesem Tarifvertrag, die weder durch die örtlichen Verwaltungen noch durch den Hauptausschuß im Ein- vernehmen mit der jeweiligen Betriebsvertretung beigelegt werden können, werden durch die Tarifkontrahenten, evtl. durch Hinzü- ziehung eines Unparteiischen, der vom Vorstand des ADGB. zu benennen ist, entschieden.

§ 17.

Uebergangsbestimmungen.

Bestehende bessere Arbeits- und Gehaltsbedingungen bleiben aufrechterhalten.

§ 18.

Vertragsdauer.

Der Vertrag verlängert sich stillschweigend um 1 Jahr, wenn er nicht 3 Monate vor seinem Ablauf gekündigt wird.

Im Falle der Kündigung sind beide Vertragsparteien verpflichtet, sofort die Vorarbeiten für einen neuen Tarifvertrag aufzunehmen. Ist eine Einigung über den neuen Vertrag nicht zu erzielen, so bleibt bis zur Erledigung der Streitfrage der alte Vertrag in Kraft.

Berlin, den 6. Februar 1930.

**Für den Hauptausschuß für
Arbeiterwohlfahrt e. V.**

I. A.: gez. Marie Juchacz.
gez. Elfriede Ryneck.

**Für den Gesamtverband
der Arbeitnehmer der
öffentlichen Betriebe und
des Personen- und Waren-
verkehrs.**

Reichsfachgruppe:
„Reichssektion Gesund-
heitswesen“.

I. A.: gez. Paul Lévy.

Für den Zentralverband der Angestellten, Berlin.
gez. Hugo Brenke, Lepinski.

Vergütungstarif

zum Manteltarif für die Arbeiter und Angestellten in den Heimen und Unternehmungen des Hauptausschusses für Arbeiterwohlfahrt. Dieser Vergütungstarif hat nur Gültigkeit für das hauptamtlich tätige Personal.

§ 1.

Eingruppierung.

Die Besoldung erfolgt nach den Vorschriften des Reichsbesoldungsgesetzes und der Reichsbesoldungsordnung.

Es werden eingruppiert:

- | | |
|--|-------------|
| 1. Leitende Erzieher(innen) *) | Gr. 2c RBO. |
| 2. Heimleiter(innen), Geschäftsführer, Fürsorger(innen), Jugendleiter(innen) (Erzieherinnen), Haushaltungslehrerinnen | Gr. 4c RBO. |
| 3. Obergärtnerinnen | Gr. 6 RBO. |
| 4. Hortnerinnen, Kindergärtnerinnen, Fürsorge-Praktikantinnen (nach Absolvierung des Fürsorgelehrganges während des Probejahres) | Gr. 7 RBO. |
| 5. Hilfserzieherinnen, Wirtschaftserinnen | Gr. 8a RBO. |
| 6. Köchinnen | Gr. 8b RBO. |
| 7. Handwerker, Kinderpflegerinnen ohne staatliche Anerkennung, gelernte Arbeiter, Schneidergesellen, Schneiderinnen | Gr. 9 RBO. |
| 8. Landarbeiter, Nachtwächter, ungelernte Arbeiter | Gr. 10 RBO. |

Wohlfahrtsschülerinnen erhalten bei freier Verpflegung, Heizung, Wohnung, Beleuchtung, Wäscheeinrichtung, Schuhbesohlung, vollständiger Dienstkleidung (nicht nur Schutzkleidung), Lehrbücher, Reisekosten zum Dienstantritt, Urlaub und Uebergang in die weitere Ausbildung, Bekleidungsausstattung bei Entlassung, Uebernahme sämtlicher Soziallasten ein monatliches Taschengeld von *RM* 20,— im ersten Jahr, *RM* 25,— im zweiten Jahr.

§ 2.

Zuschläge.

Wohnungsgeldzuschuß und Kinderzuschlag werden nach den Vorschriften des Reichsbesoldungsgesetzes gewährt, der Wohnungsgeldzuschuß nach der am Ort geltenden Besoldungsklasse.

§ 3.

Sachbezüge.

Für die Gewährung der vollen Beköstigung sind in Abzug zu bringen: *RM* 1,50 für den Tag oder *RM* 45,— für den Monat.

Für die Gewährung eines Zimmers werden abgezogen pro Person monatlich *RM* 6,— bis 20,— je nach der Lage, der Ausstattung und der Belegung des Zimmers. Bei Gewährung von Familienwohnungen können höhere Beträge erhoben werden. Die Festsetzung der Beträge für die Zimmer und Familienwohnungen findet jeweils im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung statt.

§ 4.

Geltungsdauer.

Dieser Vergütungstarif ist vierteljährlich kündbar, erstmalig zum 31. Dezember 1930.

Berlin, den 6. Februar 1930.

**Hauptausschuß
für Arbeiterwohlfahrt e. V.**

gez. Marie Juchacz,
gez. Elfriede Rynneck.

**Gesamtverband der
Arbeitnehmer der öffent-
lichen Betriebe und des
Personen- und Waren-
verkehrs.**

Reichsfachgruppe:
„Reichssektion Gesund-
heitswesen.“

I. A.: gez. Paul Levy.

Zentralverband der Angestellten.
gez. Hugo Brenke, Lepinski.