

**Landwirtschaftskammer
Schleswig-Holstein**

**Melker
in landwirtschaftlichen
Betrieben**

in Schleswig-Holstein und Hamburg

**Tarifordnung
des Reichstrehändlers der Arbeit Nordmark
8. Oktober 1942**

29 S. IV 1180 v. 15. Oktober 1942;
register Nr. 3811/1

116 T

Landwirtschaftskammer
Schleswig-Holstein

Melker
in landwirtschaftlichen
Betrieben
in Schleswig-Holstein und Hamburg

Tarifordnung
des Reichstreuhanders der Arbeit Nordmark
vom 8. Oktober 1942

Reichsarbeitsblatt Nr. 29 S. IV 1180 v. 15. Oktober 1942;

Tarifregister Nr. 3811/1

12. 1. 77

Auf Grund des § 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.

Die Tarifordnung besteht aus einem Allgemeinen Teil (I) und der Lohnordnung (II).

I. Allgemeiner Teil

§ 1

Geltungsbereich

Die Tarifordnung gilt:

- a) Räumlich: Für die Provinz Schleswig-Holstein und das Gebiet der Hansestadt Hamburg.
- b) Beruflich: Für alle in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Melkermeister, Melkergehilfen, Melkerlehrlinge, Stallhelfer, für die als Hilfskraft mitarbeitenden Ehefrauen der Melker und Stallhelfer sowie für Melkfrauen und Melkmädchen (vgl. § 2).

§ 2

Gliederung der Gefolgschaft

1. Melkermeister, Melkergehilfen und Melkerlehrlinge sind Gefolgschaftsmitglieder, die nach den Be-

stimmungen des Reichsnährstandes für die Ausbildung zum Melker berechtigt sind, eine dieser Berufsbezeichnungen zu führen.

2. Stallhelfer sind alle sonstigen mit der Wartung, Pflege oder dem Melken des Rindviehs beschäftigten männlichen Gefolgschaftsmitglieder.

3. Die Ehefrau des Melkermeisters, Melkergehilfen und Stallhelfers gilt nur dann als Hilfskraft, wenn durch ihre Mitarbeit das für ihren Ehemann geltende Arbeitsmaß überschritten wird. Ein Arbeitsverhältnis mit der Ehefrau wird also dann nicht begründet, wenn ihre Mitarbeit lediglich der Erfüllung des Arbeitsmaßes ihres Ehemannes dient.

4. Melkfrauen und Melkmädchen sind die ausschließlich oder überwiegend mit Melkarbeiten beschäftigten weiblichen Gefolgschaftsangehörigen.

5. Bis zum 31. Dezember 1942 sind diejenigen männlichen ungelerten Arbeitskräfte, die eine mindestens 4jährige zusammenhängende Tätigkeit vorwiegend in der Milchviehhaltung innerhalb der letzten 10 Jahre nachweisen, dem ordnungsgemäß ausgebildeten Melkergehilfen im Rahmen dieser Tarifordnung gleichgestellt. Die Kriegsdienstzeit seit dem 1. September 1939 wird hierbei mitgerechnet.

§ 3

Arbeitsrechtliche Stellung des Melkermeisters bzw. des selbständigen Melkergehilfen oder Stallhelfers und der Hilfskräfte

Die Hilfskräfte (unselbständige Melkergehilfen, Melkerlehrlinge und unselbständige Stallhelfer, als Hilfskräfte mitarbeitende Ehefrauen sowie Melkfrauen

und Melkmädchen) stehen in unmittelbaren Vertragsbeziehungen zum Betriebsführer, der Abschluß von Jahresarbeitsverträgen ist anzustreben. Ihre Einstellung und Entlassung erfolgt nach Anhören des Melkermeisters usw. durch den Betriebsführer oder seinen Beauftragten. Er kann den Melkermeister usw. jedoch mit der Wahrnehmung dieser Befugnisse allgemein oder für den Einzelfall beauftragen.

Die mit der Einstellung von Hilfskräften verbundenen Unkosten trägt der Betriebsführer. Die Beaufsichtigung und Verteilung der Hilfskräfte ist Aufgabe des Melkermeisters usw. Der Betriebsführer soll ihnen fachliche Weisungen grundsätzlich nur durch den Melkermeister usw. erteilen.

§ 4

Berufspflichten

1. Die Melker haben den ihnen anvertrauten Viehbestand gewissenhaft, umsichtig und pünktlich zu besorgen, die Milch pfleglich und sauber zu behandeln und mit den ihnen übergebenen Geräten und Einrichtungen achtsam umzugehen. Sie haben dem Betriebsführer, grundsätzlich über den Melkermeister usw., alle wichtigen Vorkommnisse, die den Viehbestand und seine Pflege betreffen, unverzüglich zu melden und die ihnen erteilten Weisungen zu befolgen.

2. Die Berufspflichten der Melker ergeben sich insbesondere aus folgenden Gesetzen:

- a) Reichstierschutzgesetz,
- b) Reichsmilchgesetz,
- c) Reichsviehseuchengesetz,
- d) Reichstierzuchtgesetz.

Die Melker sind zur sorgfältigen Beachtung aller gesetzlichen Vorschriften verpflichtet.

Erstattung von Umzugskosten

1. Verheiratete Melker haben Anspruch auf Erstattung der ihnen durch Antritt des Arbeitsverhältnisses erwachsenen Reise-, Fracht- und Fuhrkosten (Zuzugskosten).

Die Zuzugskosten setzen sich zusammen aus:

- a) dem Fahrgeld der dritten Eisenbahnklasse neben evtl. notwendigen Schnellzug- oder Eilzugzuschlägen für den Melker selbst sowie seine Ehefrau und unterhaltsberechtigten Kinder. Stellt der Melker auf Verlangen des Betriebsführers weitere Melkkräfte bei Antritt des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung, so sind die Zuzugskosten auch diesem Personal vom Betriebsführer zu zahlen.
- b) den Fracht- und Fuhrkosten für das Hausgerät und das zum Haushalt gehörende lebende Inventar; desgl. die Fracht- bzw. Fuhrkosten für die Beförderung der den Melkkräften gehörigen Gegenstände.

2. Die Erstattung dieser Kosten erfolgt zur Hälfte nach Dienstantritt, zur anderen Hälfte nach einem halben Jahr. Die bereits gezahlte Hälfte der Umzugskosten ist zurückzuerstatten, wenn das Gefolgschaftsmitglied vor Ablauf eines halben Jahres das Arbeitsverhältnis ohne stichhaltigen Grund löst oder zu Recht fristlos entlassen wird.

3. Bei ordnungsgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Betriebsführer auf Verlangen das Umzugsgut bis zur nächsten Bahnstation unentgeltlich zu befördern.

Arbeitsgerät

Das Arbeitsgerät — mit Ausnahme des umschnallbaren Melkschemels — sowie alle Geräte, die zur Pflege und Wartung des Viehbestandes und zur Gewinnung einwandfreier Milch gehören, hat der Betriebsführer zu liefern. Ihm obliegen auch die Bereitstellung und regelmäßige Reinigung der Stalltücher und Sehtücher sowie die Beschaffung von Melkgleitmitteln.

Wird von den Gefolgschaftsangehörigen eigenes Arbeitsgerät benutzt, so ist ihnen hierfür eine im Wege freier Vereinbarung festzusetzende Entschädigung zu zahlen.

Arbeitszeit und Arbeitsmaß

1. Die Arbeit des Melkpersonals ist naturbedingt. Die Arbeitszeit ist daher nicht an bestimmte Tagesstunden gebunden. Sie erstreckt sich auf einen Zeitraum, der zur ordnungsmäßigen Wartung und Pflege des ihm übertragenen Viehbestandes sowie zur Verrichtung der üblichen oder besonders vereinbarten Nebenarbeiten erforderlich ist.

2. Als Berechnungsgrundlage für die in der Tarifordnung vorgesehenen Lohnsätze gilt die Pflege und Wartung der nachstehend aufgeführten Zahl von Groß- und Jungvieh (normales Arbeitsmaß).

Als Arbeitsmaß des einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes für die gesamte Wartung und Pflege des Viehes gilt folgendes:

- a) für Melkermeister und Melkergehilfen:
18 Stück Großvieh und 18 Stück Jungvieh;
- b) für Stallhelfer und als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrauen (§ 2 Ziffer 3):
18 Stück Großvieh und 18 Stück Jungvieh;

- c) für Lehrlinge im 1. Lehrjahr:
9 Stück Großvieh und 9 Stück Jungvieh;
- d) für Lehrlinge im 2. Lehrjahr:
13 Stück Großvieh und 13 Stück Jungvieh;
- e) für Melkfrauen und Melkmädchen:
täglich zweimaliges Melken von durchschnittlich
12 Kühen im Stall oder auf der Weide.

3. Bei nicht erreichtem Arbeitsmaß bzw. in Betrieben mit weniger als 18 Stück Großvieh und 18 Stück Jungvieh hat nach Vereinbarung ein angemessener Ausgleich durch Leistung anderer Arbeit zu erfolgen. Erreicht die als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrau (§ 2 Ziffer 3) nicht das Arbeitsmaß (oben Ziffer 2 Abs. 2 b) und ist ein Ausgleich durch andere Arbeit aus persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht möglich, so verringert sich der Gesamtlohn der Ehefrau entsprechend der Verringerung der Stückzahl.

4. Als 1 Stück Großvieh gilt:
- 1 Milchkuh,
 - 1 geführter bzw. gekörter Zuchtbulle,
 - 1 Zugochse.

Als 1 Stück Jungvieh gelten:

- Kälber,
- Rinder (Starken) bis zum Kalben,
- Zuchtbullen bis zum Führen,
- andere Bullen und Ochsen.

Für die Fütterung und Pflege des Schweinebestandes gelten:

- 4 Schweine als 1 Stück Großvieh,
- 4 bis 6 Ferkel vom Beginn der 6. Woche bis zu $\frac{1}{4}$ Jahr als 1 Großschwein.

5. Das Arbeitsmaß des Melkermeisters, des selbständigen Melkergehilfen und des selbständigen Stallhelfers, welchem Hilfskräfte beigegeben sind, wird

wegen der damit verbundenen Aufsichtspflicht bei einem Viehbestand

von 64 bis 80 Stück Großvieh	nur zu $\frac{3}{4}$
„ 81 „ 96 „ „	„ „ $\frac{1}{2}$
„ 97 „ 108 „ „	„ „ $\frac{1}{4}$

in Ansatz gebracht. Bei einem Viehbestand von mehr als 108 Stück Großvieh ist kein Arbeitsmaß in Ansatz zu bringen. Der Melkermeister, der selbständige Melkergehilfe und der selbständige Stallhelfer erhält jedoch auch in diesen Fällen den Grundlohn nach seinem vollen normalen Arbeitsmaß ausgezahlt.

6. Als Mehrarbeit gilt die Arbeit, welche über das in Ziffer 2 bzw. 5 festgesetzte Arbeitsmaß hinausgeht. Diese Mehrarbeit ist gemäß § 22 besonders zu vergüten.

7. Als besonders zu vergütende Nebenarbeiten gelten:

- a) das Futterholen für das gesamte Vieh außerhalb des Stallgebäudes; als außerhalb des Stallgebäudes gilt nicht, wenn das Futter an den Stall herangefahren wird,
- b) das Milchfahren zur Meierei und zur Bahn,
- c) das Rübenschneiden mit der Hand sowie das Wasserpumpen mit der Hand,
- d) die Edel- und Stapelmistbereitung,
- e) das Weißen der Ställe,
- f) das Reinigen der Milchkannen,
- g) das Reinigen der Entrahmungsmaschine,
- h) das Entrahmen und das Tiefkühlen der Milch,
- i) das Mähen der Disteln.

Die Übernahme dieser Arbeiten und deren Vergütung unterliegen der freien Vereinbarung. Alle übrigen anfallenden Arbeiten, die sich auf die Wartung, Betreuung und Pflege des Viehbestandes beziehen oder die

mit der Milcherzeugung im Zusammenhang stehen, gelten als übliche.

§ 8

Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Die Melkarbeit bringt es mit sich, daß auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muß. Zum Ausgleich hierfür sind dem Melkpersonal jeden Monat zwei arbeitsfreie Tage zu gewähren. Das gilt auch für die Ehefrau des Melkermeisters, Melkergehilfen oder Stallhelfers, wenn sie ständig im Stalle mitarbeitet. Der Betriebsführer und das Gefolgschaftsmitglied haben sich unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse darüber zu verständigen, ob die arbeitsfreien Tage an Sonn-, Feiertagen oder Werktagen zu erteilen sind. Alle drei Monate soll einer der freien Tage auf einen Sonntag oder Feiertag fallen. Lehrlinge haben im 1. Lehrjahr Anspruch auf zwei freie Tage monatlich, davon ein Sonntag, im zweiten Lehrjahr auf vier freie Tage innerhalb von zwei Monaten, davon ein Sonntag.

2. Die freien Tage gemäß Ziffer 1 sind unter Fortzahlung sämtlicher Bezüge zu gewähren.

3. Für eine geeignete Vertretung hat der Betriebsführer zu sorgen. Ist eine Vertretung aus betrieblichen oder überbetrieblichen Gründen nicht möglich, oder nimmt der Melker aus persönlichen Gründen den freien Tag nicht in Anspruch, so erhöht sich der gemäß § 9 zu gewährende Urlaub um die Zahl der nicht gewährten freien Tage. Wird der freie Tag nicht gewährt, weil eine Vertretung aus betrieblichen oder überbetrieblichen Gründen nicht möglich ist, so ist dem Gefolgschaftsmitglied außerdem eine Entschädigung je Tag in Höhe von $\frac{1}{30}$ des letzten monatlichen Bruttobarbetrages zu gewähren. Lehrlinge, Melkfrauen und Melkmädchen erhalten mindestens 1,50 RM täglich.

§ 9

Urlaub

I. Gefolgschaftsmitglieder über 18 Jahre

1. Allen Gefolgschaftsmitgliedern über 18 Jahre ist unter Weitergewährung der Sachbezüge und des Barlohnes im Kalenderjahr (Urlaubsjahr) folgender Urlaub zu gewähren:

im 1. Urlaubsjahr im Betriebe . . .	6	Kalendertage
„ 2. „ „ „ . . .	7	„
„ 3. „ „ „ . . .	8	„
„ 4. „ „ „ . . .	9	„
„ 5. „ „ „ . . .	10	„
„ 6. „ „ „ . . .	11	„
„ 7. „ „ „ . . .	12	„
vom 8. „ „ „ ab . .	14	„

2. Die als Ersatzkraft mitarbeitenden Ehefrauen haben Anspruch auf Urlaub, wenn sie regelmäßig und mindestens 5 Tage in der Woche mitgearbeitet haben.

3. Schwerbeschädigte im Sinne der §§ 3, 8 und 20 des Schwerbeschädigtengesetzes vom 12. Januar 1923, Schwererwerbsbeschränkte, die nach § 6 Abs. 2 dieses Gesetzes auf die Pflichtzahl der zu beschäftigenden Schwerbeschädigten angerechnet werden, sowie schwerbeschädigte Kämpfer für die nationale Erhebung, die auf Grund des Gesetzes vom 27. Februar 1934 eine Rente beziehen, erhalten einen zusätzlichen Urlaub von 3 Kalendertagen.

Inhaberinnen des Ehrenkreuzes der Deutschen Mutter erhalten denselben Zusatzurlaub.

4. Neueingestellte oder wiedereingestellte Gefolgschaftsmitglieder haben erstmalig Anspruch auf Ur-

laub in dem Kalenderjahr, in dem die Wartezeit von 6 Monaten erfüllt ist.

Eine Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Gefolgschaftsmitglied für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Betriebsführer Urlaub gewährt worden ist.

5. Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied vor dem 1. Mai aus, so besteht kein Urlaubsanspruch. Ist der Urlaub bereits gewährt, so kann die gezahlte Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden. Der Urlaubsanspruch bleibt jedoch für Gefolgschaftsmitglieder bestehen, die seit ihrer Einstellung noch keinen Urlaub gehabt und die Wartezeit erfüllt haben.

6. Die Kalenderjahre, für die das Gefolgschaftsmitglied Urlaub als Jugendlicher erhalten hat, bleiben bei der Errechnung der Urlaubsdauer außer Betracht.

7. Als Urlaubsjahr gelten bei den z. Z. des Inkrafttretens dieser Tarifordnung beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern die Kalenderjahre, in denen ihnen nach den Bestimmungen dieser Tarifordnung Urlaub im Betriebe zugestanden hätte.

8. Bei Berechnung der Urlaubsdauer wird den Gefolgschaftsmitgliedern eine frühere Beschäftigung im gleichen Betriebe voll angerechnet, sofern das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr zusammenhängend unterbrochen war und die Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Betriebsführer oder auf seine Veranlassung erfolgt war, es sei denn, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung vorlag.

9. Hinsichtlich der Anrechnung des Wehr- und Arbeitsdienstes finden die Bestimmungen der Verordnung über Fürsorge für Soldaten und Arbeitsmänner in der Fassung vom 19. Dezember 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 1417) und der Verordnung über Berufsfürsorge

für entlassene Soldaten und männliche Angehörige des Reichsarbeitsdienstes im und nach dem Kriege vom 18. September 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1241) und die hierzu ergangenen Richtlinien Anwendung.

Für die Beurlaubung zu Wehrmachtsübungen gilt die Verordnung über die Einberufung zu Übungen der Wehrmacht vom 15. März 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 609).

10. Der Urlaub soll tunlichst in der wirtschaftsruhigen Zeit gewährt werden. Über den Antritt des Urlaubs im einzelnen entscheidet der Betriebsführer. Auf Wünsche der Gefolgschaftsmitglieder ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen.

Der als Ersatzkraft mitarbeitenden Ehefrau ist auf Verlangen in derselben Zeit Urlaub zu gewähren, in der ihr Ehemann auf Urlaub geht. Soweit ihr nach den Ziffern 1 bis 4 ein Urlaubsanspruch nicht zusteht, ist ihr auf Verlangen für die Dauer des Urlaubs ihres Ehemannes unbezahlte Freizeit zu gewähren. Beköstigt der Melkermeister bzw. selbständige Melkergehilfe oder Stallhelfer die Hilfskräfte, so ist während seiner Urlaubszeit die Beköstigung der Hilfskräfte von dem Betriebsführer zu übernehmen bzw. sicherzustellen.

Die Ersatzkraft für den beurlaubten Melker hat der Betriebsführer zu stellen und zu entlohnen.

11. Für den Urlaub ist das auf die Urlaubstage entfallende Einkommen — einschließlich Deputat und der laufenden Sondervergütungen (Milchprämie usw.) — in voller Höhe weiterzugewähren.

Gefolgschaftsmitglieder, die Anspruch auf Kost und Wohnung haben und ihren Urlaub außerhalb des Betriebes verbringen, erhalten hierfür eine Entschädigung von 1,50 RM pro Tag von dem Kostgeber.

12. Das Urlaubsgeld ist auf Wunsch des Gefolgschaftsmitgliedes bei Antritt des Urlaubs auszuzahlen, wenn der Zeitpunkt der nächsten Lohnzahlung in die Urlaubszeit fällt.

13. Erkrankt das Gefolgschaftsmitglied während des Urlaubs derart, daß die Erkrankung den Erholungszweck des Urlaubs vereitelt, und hält die Krankheit länger als vier aufeinanderfolgende Tage innerhalb der Urlaubszeit an, so werden, sofern die Krankheit und ihre Dauer durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden, die Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet. Das Gefolgschaftsmitglied hat sich nach Ablauf des regelmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über die regelmäßige Urlaubszeit fort dauert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Betriebsführer zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsführer entscheidet, in welcher Zeit die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage nachgeholt werden können.

14. Der Urlaub dient der Erholung durch Freizeit. Er darf nicht durch Geld oder sonstige Vergütungen abgegolten werden, es sei denn, daß beim Ausscheiden eines Gefolgschaftsmitgliedes der ihm zustehende Urlaub aus zwingenden Gründen während der Kündigungsfrist nicht gewährt werden kann.

Bei Eintritt in die Wehrmacht oder in den Arbeitsdienst ist auf Wunsch des Gefolgschaftsmitgliedes eine Abgeltung des Urlaubs zulässig.

15. Während des Urlaubs darf das Gefolgschaftsmitglied keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Handelt es dieser Bestimmung zuwider, entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung. Die Urlaubsvergütung ist der NSV. zuzuführen. Bereits gezahlte Urlaubsvergütungen sind zurückzuerstatten.

16. Der Urlaubsanspruch erlischt,

- a) wenn das Gefolgschaftsmitglied aus einem verschuldeten Grunde, der zur fristlosen Entlassung berechtigt, entlassen wird;
- b) wenn das Gefolgschaftsmitglied das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig löst,
- c) wenn ein Urlaubsanspruch 3 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht geltend gemacht worden ist.

II. Urlaub für Jugendliche

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

2. Der Betriebsführer hat jedem Jugendlichen für jedes Kalenderjahr, in dem er vor Vollendung des 18. Lebensjahres 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 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.

3. Jugendliche, die volle Beköstigung erhalten, haben für die außerhalb des Betriebes verbrachten Urlaubstage Anspruch auf eine Entschädigung von 1,50 RM täglich.

4. 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.

5. Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für

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

Sie erhöht sich auf 18 Arbeitstage, 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.

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

§ 10

Treueprämie

1. Alle Gefolgschaftsmitglieder — mit Ausnahme der Lehrlinge —, die am Erntedanktage ein volles Jahr im Betrieb gearbeitet haben, erhalten an diesem Tage eine Treueprämie von 25,— RM. Für jedes weitere im gleichen Betrieb ununterbrochen verbrachte Jahr erhöht sich die Treueprämie um jeweils 5,— RM bis zur Höchstgrenze von 75,— RM.

Diese Bestimmungen gelten auch für Melkfrauen und Melkmädchen, sofern sie im Durchschnitt 12 Kühe zweimal täglich melken. Das gleiche gilt für im Betrieb mitarbeitende Ehefrauen oder Witwen, wenn sie mindestens 1500 Stunden jährlich im Betrieb gearbeitet haben.

2. Bei berechtigtem Grund zur früheren Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gefolgschaftsmitglied kann bis zum Zeitpunkt der Lösung ein entsprechender Teilbetrag verlangt werden, wobei angefangene Beschäftigungsmonate als voll zu rechnen sind.

§ 11

Regelung bei Arbeitsversäumnis

I

1. Grundsätzlich wird der Lohn nur für die Zeit bezahlt, in der Arbeit geleistet wird. Von diesem Grundsatz gelten folgende Ausnahmen:

A. für die tatsächliche Dauer der Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch bis zur Dauer eines Arbeitstages:

1. bei der nachweisbaren Inanspruchnahme eines Arztes, sofern dieser nicht nach bzw. vor der Arbeitszeit erreichbar ist,
2. bei Vorladung vor Gerichten oder sonstigen Behörden; dies gilt jedoch nicht, wenn von dritter Seite Gebühren oder Entschädigungen gezahlt werden oder wenn das Gefolgschaftsmitglied als Partei im Zivilprozeß oder als Beschuldigter im Strafverfahren geladen ist.

B. für die Dauer eines Tages:

1. bei Wohnungswechsel eines Gefolgschaftsmitgliedes mit eigenem Haushalt,
2. bei schwerer Erkrankung von Familienangehörigen (Eltern, Kindern, Ehegatten, Geschwistern), die der Hausgemeinschaft angehören, sofern nachgewiesen wird, daß die Anwesenheit des Gefolgschaftsmitgliedes zur vorläufigen Pflege des Erkrankten notwendig ist,
3. bei Todesfällen in der engeren Familie (Eltern, Kindern, Ehegatten und Geschwistern),
4. bei eigener Eheschließung.

C. für die Dauer von 2 Arbeitstagen: bei Entbindung der Ehefrau.

D. Hinsichtlich der Fortzahlung des Lohnes am Tage der Musterung zum Wehrdienst oder zum Reichsarbeitsdienst, bei weiteren Musterungen, Wehrversammlungen und sonstigen Vorladungen aus ähnlichem Anlaß gilt die Anordnung des Sondertreuhänders der Arbeit vom 30. November 1940 über die Lohnzahlung an Musterungstagen (Reichsarbeitsbl. S. I 586).

2. Dem Betriebsführer ist in jedem Falle einer Arbeitsversäumnis unverzüglich Mitteilung zu machen und der Grund hierfür auf Anfordern ausreichend nachzuweisen.

3. Verheiratete Gefolgschaftsmitglieder mit eigenem Hausstand erhalten bei unverschuldeter, ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit oder bei Betriebsunfällen als Zuschuß zum Krankengeld sämtliche Sachbezüge in dem bisherigen Umfange bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr, längstens aber bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Barlöhne und Sondervergütungen werden während dieser Zeit nicht gezahlt.

4. Melker und Stallhelfer ohne eigenen Haushalt erhalten im Falle unverschuldeter, ärztlich nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit als Zuschuß zum Krankengeld freie Kost und Wohnung bis zur Dauer von 3 Wochen, bei Betriebsunfällen bis zur Dauer von 6 Wochen im Kalenderjahr, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Barlöhne und Sondervergütungen werden nicht gewährt. Die Verpflichtung zur Gewährung freier Kost und Wohnung entfällt bei Krankenhausaufnahme.

II

1. Den Jugendlichen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Die Erziehungsbeihilfe oder der Lohn ist für die Unterrichtszeit in einer Berufsschule weiterzuzahlen.

2. Lehrlingen, die auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden, ist

- a) bei einer durch Krankheit verursachten Arbeitsunfähigkeit,
- b) bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung aus sonstigen in ihrer Person liegenden Gründen,
- c) bei einem Arbeitsausfall aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen

die Erziehungsbeihilfe (Barleistungen, Kost und Wohnung) bis zur Dauer von 6 Wochen — wenn die Krankheit auf einem Betriebsunfall beruht, bis zur Dauer von 12 Wochen —, jedoch nicht über die Beendigung des Berufserziehungsverhältnisses hinaus weiterzugewähren.

Können Kost und Wohnung infolge der Krankheit nicht weitergewährt werden, so sind sie nach den Bewertungssätzen der Oberfinanzpräsidenten und Vorsitzenden der Oberversicherungsämter abzugelten. Die Pflicht zur Abgeltung entfällt, wenn der Lehrling in einem Krankenhaus untergebracht ist. Die Erziehungsbeihilfe ist dann als Zuschuß zu den Leistungen der Krankenkasse weiterzugewähren.

§ 12

Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Das Arbeitsentgelt der Gefolgschaftsmitglieder besteht aus Sachbezügen, Wohnung, Grundlohn und Sondervergütungen (§§ 17 bis 22).

2. Der Barlohn ist, abgesehen von der Treueprämie (§ 10), monatlich nachträglich zahlbar. Die endgültige Abrechnung hat spätestens 2 Tage nach Eingang der Milchabrechnung zu erfolgen.

3. Die Verabfolgung der Sachbezüge erfolgt gemäß § 17h, es sei denn, daß die Art der Naturalien (z. B. Milch) andere Termine notwendig macht.

4. Jedem Gefolgschaftsmitglied ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, in der der Grundlohn nebst Zuschlägen und Sondervergütungen sowie alle Abzüge (Steuern, Beiträge für die Sozialversicherung, Sachleistungen usw.) einzeln aufzuführen sind. Die Löhne sind Bruttolöhne.

5. Renten, insbesondere Kriegsbeschädigten-, Hinterbliebenen- und Unfallrenten, dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden.

6. Für Gefolgschaftsmitglieder, die für die ihnen übertragenen Arbeiten in ihrer Leistungsfähigkeit durch körperliche oder geistige Mängel beschränkt sind, kann vom Betriebsführer nach Beratung im Vertrauensrat entsprechend dem Grade der Minderleistung eine Minderentlohnung festgesetzt werden. Sie ist in jedem Falle sofort dem Reichstrehänder der Arbeit anzuzeigen. Die Festsetzung ist unwirksam, wenn ihr der Reichstrehänder der Arbeit widerspricht. In Betrieben, in denen kein Vertrauensrat besteht, wird die aus dem gleichen Anlaß vom Betriebsführer festzusetzende Minderentlohnung nur mit Zustimmung des Reichstrehänders der Arbeit wirksam.

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

§ 13

Verwirkung von Ansprüchen

1. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses müssen alle aus diesem hergeleiteten Forderungen irgendwelcher Art einschließlich etwaiger Schadensersatzansprüche innerhalb von 2 Monaten nach der Entstehung der vermeintlichen Ansprüche bzw. dem Tage, an dem der Berechtigte Kenntnis von dem Anspruch erlangt, bei dem zur Leistung Verpflichteten

geltend gemacht werden, andernfalls sie als verwirkt gelten. Das Gefolgschaftsmitglied kann eine schriftliche Bestätigung fordern, daß es den Anspruch geltend gemacht hat.

2. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst sofort geltend zu machen und zu begleichen. Nach Ablauf von 3 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die Geltendmachung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis einschließlich etwaiger Schadenersatzforderungen ausgeschlossen.

§ 14

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen unterliegen freier Vereinbarung, sie dürfen jedoch nachfolgende Mindestfristen nicht unterschreiten:

- a) 6 Monate zum Kalendervierteljahresschluß für verheiratete Gefolgschaftsmitglieder,
- b) 6 Wochen zum Kalendervierteljahresschluß für ledige Gefolgschaftsmitglieder.

§ 15

Inkrafttreten der Tarifordnung

Diese Tarifordnung tritt am 1. November 1942 in Kraft.

Mit dem gleichen Tage treten die in der Tarifordnung für die Landwirtschaft in Schleswig-Holstein vom 16. September 1936 (Tarifregister Nr. 67/3) enthaltenen Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Änderungen und Ergänzungen hierzu vom 5. November 1940 (Tarifregister Nr. 67/5) für das Melkpersonal außer Kraft.

Aushändigung der Tarifordnung

Der Betriebsführer hat über den im § 31 Abs. 1 AOG. vorgeschriebenen Aushang der Tarifordnung hinaus den Vertrauensmännern, ihren Stellvertretern, dem Gefolgschaftswart des Reichsnährstandes sowie dem Betriebsobmann der Deutschen Arbeitsfront je einen Abdruck der Tarifordnung kostenlos auszuhandigen.

II. Lohnordnung

Sachbezüge für das verheiratete Melkpersonal

Die verheirateten männlichen Melkkräfte erhalten:

a) Getreide:

14 Ztr. Roggen, 12 Ztr. Gerste und 4 Ztr. Weizen jährlich.

Falls diese Getreidemengen nicht vorhanden sind, sind andere Getreidearten im gleichen Gesamtwert zu liefern. Zwischen Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied kann vereinbart werden, daß ein Austausch der Getreidearten unter entsprechender Verrechnung vorgenommen wird.

b) Milch:

Vollmilch: für das Ehepaar 2 Liter täglich, für jedes dem Haushalt angehörige Kind je 1 Liter täglich, bei 5 und mehr Kindern 5 Liter täglich.

c) Ferkel (jährlich):

Ein gesundes, 6 Wochen altes Ferkel (etwa 10 kg, jedoch nicht unter 9 kg).

Wo keine Schweinehaltung gestattet ist, muß auf Verlangen entsprechendes Fleisch geliefert werden, und zwar 3 Ztr. Schlachtgewicht. Hierfür ist die

Getreidemenge gemäß a in Höhe von 2 Ztr. Gerste für 1 Ztr. Fleisch zu kürzen.

d) Kartoffeln:

48 Ztr. gesiebte, trockene Eßkartoffeln jährlich.

e) Feuerung (jährlich):

aa) 3 rm Hartholz (Knüppel oder Kloben) sowie 3 Fuder Buschholz und 50 Ztr. Briketts oder

bb) 4 rm Weichholz sowie 3 Fuder Buschholz und 50 Ztr. Briketts.

Die Wahl des vorbezeichneten Feuerungsmaterials steht dem Betriebsführer unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit des Betriebes zu. Er soll jedoch die Wünsche des Gefolgschaftsmitgliedes berücksichtigen.

Wo an Stelle der unter aa oder bb bezeichneten Feuerungsmaterialien ganz oder teilweise andere Feuerungsarten, insbesondere Torf, zur Verfügung gestellt werden, hat dies in der Weise zu geschehen, daß die anderen Feuerungsarten in der zur Verfügung gestellten Menge dem entsprechenden Teil der unter aa oder bb aufgeführten Feuerungsarten im Heizwert entsprechen. Es bleibt der Vereinbarung zwischen Betriebsführer und Gefolgschaftsmitglied überlassen, die unter aa oder bb aufgeführten Feuerungsarten ganz oder teilweise durch eine dem mittleren Marktpreis entsprechende Geldentschädigung zu ersetzen.

f) Soweit dem Gefolgschaftsmitglied die Haltung von Schweinen oder anderen Haustieren gestattet ist, hat eine hierfür notwendige Streustrohgewährung unentgeltlich zu erfolgen.

Soweit Wirtschaftsführen im angemessenen Rahmen für den eigenen Bedarf des Gefolgschaftsmitgliedes notwendig sind, hat der Betriebsführer hierfür das Fuhrwerk unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Hinsichtlich des Zeitpunktes der Ausführung der Wirtschaftsführen ist auf die betrieblichen Verhältnisse Rücksicht zu nehmen.

Sonstige Führen unterliegen der freien Vereinbarung; Betriebsführer und Gefolgschaft sind jedoch verpflichtet, auf die beiderseitigen berechtigten Belange Rücksicht zu nehmen.

g) Wohnung:

Die vom Betriebsführer zur Verfügung gestellte Wohnung muß den an sie zu stellenden Anforderungen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung genügen. Sie muß entsprechend der Kopfzahl der zum Haushalt des Gefolgschaftsmitgliedes gehörenden Angehörigen und unter Berücksichtigung der Geschlechter ausreichend sein. Zur Wohnung gehören auch geeignete und ausreichende Stall- und Wirtschaftsräume. Bei Dienstantritt hat der Betriebsführer die Wohnung in einem guten und bewohnbaren Zustand zu übergeben. Das Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, die Wohnräume nebst dazugehörigen Stall- und Wirtschaftsräumen ordnungsmäßig instand zu halten. Hierzu gehört insbesondere das Malen der Räume, gegebenenfalls Tapezieren, das Ersetzen schuldhafterweise beschädigter Fensterscheiben oder sonstiger zur Wohnung gehörender Gegenstände, das Ölen der Fußböden usw. (sog. Schönheitsreparaturen). Soweit die Wohnung mit elektrischer Lichtleitung versehen ist, unterliegt der Strombezug der freien Parteivereinbarung. Der Betriebsführer hat dem Gefolgschaftsmitglied einen Garten von angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen. Nicht zum Haushalt gehörenden Personen darf, abgesehen von vorübergehendem Besuch, nur mit Genehmigung des Betriebsführers dauernde Unterkunft gewährt werden.

h) Art der Naturalien:

Die zur Verfügung gestellten Naturalien müssen von guter Beschaffenheit sein. Die Auslieferung erfolgt, falls nicht nach der Art der Naturalien oder durch Vereinbarung etwas anderes geboten bzw. bestimmt ist, in monatlichen Teilbeträgen im voraus. Können nach der Wirtschaftslage die unter a bis e erwähnten Deputatmengen ganz oder teilweise nicht geliefert werden, so ist der ausfallende Teil unter Zugrundelegung des mittleren Marktpreises — bei Milch unter Zugrundelegung des Erzeugerpreises der nächsten Meierei (bei Fehlen eines Marktpreises unter Zugrundelegung des ortsüblichen Wertes) — in bar zu entschädigen. Wird im Falle gesetzlicher Bewirtschaftung landwirtschaftlicher Erzeugnisse die Gewährung der unter a bis f aufgeführten Sachbezüge ganz oder teilweise untersagt, so hat für die nicht gewährten Naturalien eine Geldentschädigung gemäß Abschnitt h Satz 3 zu erfolgen, sofern nicht durch gesetzliche Vorschrift eine anderweitige Bewertung zwingend vorgeschrieben wird.

i) Falls freie Kost und Unterkunft gewährt werden, fallen die Sachbezüge fort.

§ 18

Sachbezüge für das ledige Melkpersonal (ausgenommen Melkfrauen und Melkmädchen, vgl. § 21) und die als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrau

1. Die ledigen Melkkräfte erhalten:

- a) volle und ausreichende Beköstigung,
- b) Unterkunft.

Der Betriebsführer ist verpflichtet, den ledigen Gefolgschaftsmitgliedern geeignete und ausreichende Schlafräume zur Verfügung zu stellen. Die Schlafräume müssen je Gefolgschaftsmitglied mit einem Bett, Stuhl und verschließbarem Schrank versehen sein. Außerdem müssen ein Tisch sowie entsprechende Waschgelegenheit vorhanden sein. Den ledigen Gefolgschaftsmitgliedern muß ferner ein wohnlicher heizbarer Raum zur Verfügung gestellt werden.

2. Die als Hilfskraft mitarbeitende Ehefrau erhält an Stelle der freien Kost und Unterkunft die in § 23 festgesetzten Entschädigungen.

§ 19

Beschaffenheit der Wohnungen

Wohnungen für verheiratete Gefolgschaftsmitglieder sowie Wohnungen und Aufenthaltsräume der ledigen Gefolgschaftsmitglieder, welche den in §§ 17 und 18 dieser Tarifordnung enthaltenen Vorschriften nicht entsprechen, sind innerhalb einer angemessenen Frist den erwähnten Bestimmungen gemäß zu gestalten.

§ 20

Barentlohnung

Die Gefolgschaftsmitglieder erhalten neben den Sachbezügen (§§ 17 und 18) folgende Bruttobarlöhne:

A. Verheiratete Melkermeister

1. Grundlohn: 80,— RM monatlich.

Der Grundlohn erhöht sich in Betrieben, in denen Lehrlinge beschäftigt werden, um 10,— RM monatlich für jeden Lehrling.

2. Leistungszulagen

a) Leistungsprämie:

25 Rpf. für je volle 100 Fetteinheiten der ermolkenen Milch. Zur Errechnung der Fettein-

heiten wird die Literzahl der im Monat ermolkenen Milch mit dem durchschnittlichen monatlichen von der Meierei ermittelten Fettgehalt der Milch vervielfacht. In Betrieben, in denen neben dem Melkermeister noch andere Melkkräfte beschäftigt werden, erhält der Melkermeister von der Leistungsprämie für sich die Hälfte. Die andere Hälfte wird auf alle Beteiligten unter Ausschluß des Meisters zu gleichen Teilen verteilt, jedoch mit der Maßgabe, daß die beteiligten Melkfrauen, Melkmädchen und Lehrlinge jeweils nur die Hälfte des für eine sonstige Hilfskraft zustehenden Betrages der Prämie erhalten. Sind nur Melkfrauen, Melkmädchen und Lehrlinge als Hilfskräfte vorhanden, so wird die dem Meister nicht zustehende Hälfte unter diese Kräfte gleichmäßig verteilt. Ausländer, die unter Sondergesetzen stehen, werden an der Leistungsprämie nicht beteiligt.

b) Aufzuchtprämie:

für jedes $\frac{1}{4}$ Jahr alte abgesetzte Kalb 3,— RM

c) Verkaufsprämie:

für jedes Schlachterkalb bis zum
Alter von 14 Tagen 0,50 RM

für jedes bis 2 Jahre alte Stück Jung-
vieh zum Schlachter 2,— „

für jedes Stück Großvieh zum
Schlachter 3,— „

für jedes Stück verkaufte Zucht- und
Nutzvieh 2 v.H.

der Verkaufssumme.

B. Ledige selbständig arbeitende
Melkermeister

Grundlohn: 70,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

C. Melkergehilfen

1. Verheiratete selbständige Melker-
gehilfen:

Grundlohn: 70,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

2. Ledige selbständige Melkergehilfen
über 21 Jahre:

Grundlohn: 60,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

3. Ledige selbständige Melkergehilfen
unter 21 Jahren:

Grundlohn: 50,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

4. Verheiratete unselbständige Melker:

Grundlohn: 60,— RM monatlich.

Leistungsprämie wie unter Abschn. A Ziffer 2a gemäß
der dort vorgesehenen Verteilung.

5. Unselbständige ledige Melkergehilfen:

im 1. Gehilfenjahr 40,— RM monatlich

„ 2. und 3. Gehilfenjahr . 50,— „ „

„ 4. „ 5. „ 55,— „ „

darüber hinaus 60,— „ „

Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

D. Stallhelfer

1. Verheiratete selbständige Stallhelfer:

Grundlohn: 60,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

2. Ledige selbständige Stallhelfer über
21 Jahre:

Grundlohn: 55,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

3. Ledige selbständige Stallhelfer unter
21 Jahren:

Grundlohn: 45,— RM monatlich.

Leistungszulagen wie unter Abschn. A Ziffer 2a bis c.

4. Verheiratete unselbständige Stall-
helfer:

Grundlohn: 55,— RM monatlich.

Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

5. Ledige unselbständige Stallhelfer:

14 und 15 Jahre alt 20,— RM monatlich

16 „ 17 „ „ 30,— „ „

18, 19 und 20 Jahre alt . . 45,— „ „

21 Jahre alt und älter . . . 55,— „ „

Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

E. Ehefrauen, die als Hilfskraft
mitarbeiten

Grundlohn: 55,— RM monatlich.

Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

F. Melkerlehrlinge

im 1. Lehrjahr

als Erziehungsbeihilfe . . 20,— RM monatlich

im 2. Lehrjahr

als Erziehungsbeihilfe . . 30,— „ „

Leistungsprämie gemäß Abschn. A Ziffer 2a.

§ 21

Melkfrauen und Melkmädchen

Melkfrauen und Melkmädchen erhalten bei täglich zweimaligen Melken von durchschnittlich 12 Kühen

- a) bei Stallmelken 1,40 RM je Tag
- b) „ Melken auf der Weide . . . 1,50 „ „ „

§ 22

Mehrarbeit

Bei der Leistung von Mehrarbeit (§ 7 Ziffer 6) erhöht sich der Barlohn für jedes über die Zahl 18 hinausgehende Stück

Großvieh um 3,— RM

für jedes diese Zahl überschreitende

Stück Jungvieh um 1,50 „

monatlich. Die Verteilung der Mehrarbeit hat gleichmäßig zu erfolgen. Lehrlinge dürfen an der Mehrarbeit nicht beteiligt werden.

§ 23

Unterbringung und Beköstigung der Hilfskräfte und Lehrlinge

1. Die Unterbringung und Beköstigung der Melkerlehrlinge und der ledigen Hilfskräfte erfolgt durch den Betriebsführer. Dieser kann die Verpflichtung zur Gewährung von Kost und Wohnung auch in der Weise erfüllen, daß er die Lehrlinge und Hilfskräfte auf Grund besonderer Vereinbarungen im Haushalt des Melkermeisters oder anderer verheirateter Gefolgschaftsmitglieder unterbringt. In diesem Fall ist der Betriebsführer verpflichtet, dem Gefolgschaftsmitglied, das einer Hilfskraft Kost und Wohnung gewährt, hierfür eine Entschädigung zu zahlen. Die Entschädigung, durch die die Mühewaltung bei der Beköstigung und Unterbringung abgegolten wird, beträgt 10,— RM monatlich je Hilfskraft, jedoch nicht mehr als 60,— RM monatlich.

2. Die Entschädigung für Gewährung von Kost und Wohnung beträgt:

- a) 20,— RM je Kopf und Monat,
- b) 2 Liter Milch täglich,
- c) jährlich 12 Ztr. gesiebte trockene Eßkartoffeln, 3 Ztr. Roggen, 1 Ztr. Gerste und 2 Ztr. Schweinefleisch.

3. Die nach § 18 b erforderlichen Einrichtungsgegenstände, insbesondere Bett, Bettwäsche, Handtücher usw. hat der Betriebsführer zu liefern. Er ist verpflichtet, dafür zu sorgen, daß die Bettwäsche monatlich einmal, die Handtücher wöchentlich zweimal gewechselt werden.

4. Werden Bett, Bettwäsche und Handtücher von dem Aufnehmenden gestellt, so ist ihm hierfür mit Einschluß des regelmäßigen Waschens eine Entschädigung von 50,— RM je Person und Jahr zu zahlen.

5. Für das Halten und Waschen der Bettwäsche sowie der Handtücher beträgt die Entschädigung 36,— RM, für das Waschen allein 18,— RM je Person und Jahr.

6. Bei Unterbringung und Beköstigung oder eines von beiden hat der Betriebsführer die dem Aufnehmenden zu gewährende Feuerungsmenge ausreichend zu erhöhen. Die Höhe der zusätzlichen Feuerungsmenge unterliegt der freien Vereinbarung.

7. Werden auf Veranlassung des Betriebsführers bei dem Kostgeber mindestens 5 Arbeitskräfte untergebracht und gepflegt, so hat ihm der Betriebsführer unentgeltlich eine Hausgehilfin zur Verfügung zu stellen. Daneben hat er die in Ziffer 2 a bis c enthaltenen Entschädigungen zu gewähren.

In Vertretung
Dr. Derlien