

Gesamtarbeitsvertrag.

⊙⊙⊙

Zwischen den
Bernischen Kraftwerken A.-G. mit Sitz in Bern, vertreten
 durch deren Direktion, einerseits,
 und dem
Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband, vertreten durch
 dessen Präsidenten und Sekretär, andererseits, beide einge-
 tragene Korporationen, wird nachfolgender rechtsgültiger
 Vertrag abgeschlossen:

I.

1. Das Anstellungsreglement vom 24. Februar 1919 wird durch diesen Gesamtarbeitsvertrag ersetzt.
2. Die Bestimmungen des Reglements werden ohne Ausnahme als Vertragsbestimmungen erklärt und in den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen.

II.

1. Der vorliegende Vertrag tritt auf den 1. Januar 1920 in Kraft und dauert erstmals bis zum 31. Dezember 1922. Er kann beidseitig durch eingeschriebenen Brief 6 Monate vor Ablauf auf den 31. Dezember 1922 in dem Sinne gekündigt werden, dass von der kündenden Partei gleichzeitig Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Vertrages eingeleitet werden.

Erfolgt eine Kündigung nicht, so bleibt der Vertrag je ein weiteres Jahr in Kraft.

III.

1. Entstehen über die Auslegung des Anstellungsreglements oder des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages oder über andere Fragen des Arbeitsverhältnisses Meinungsverschiedenheiten, so verpflichten sich die Parteien, dieselben in erster Linie zwischen der Direktion und dem Metallarbeitersekretariat, Sektion Bern, bzw. dem Ausschuss der Arbeiterkommission der B. K. W. gemeinsam zu behandeln und wenn möglich durch Einigung zu erledigen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so ist jede Partei berechtigt, durch eingeschriebenen Brief das schiedsgerichtliche Verfahren im Sinne nachstehender Bestimmungen einzuleiten.

2. Für die Schlichtung von Streitigkeiten, die durch direkte Verhandlungen zwischen den Parteien nicht beigelegt werden konnten, wird ein Schiedsgericht gebildet. Das Schiedsgericht besteht aus je einem Vertreter der beiden Vertragsparteien und den Ersatzmännern, sowie einem unparteiischen Obmann und zwei weiteren unparteiischen Beisitzern und ebensovielen Ersatzleuten. Die Vertreter jeder Partei und ihre Ersatzmänner werden für den Verlauf der Vertragsdauer von den Vertragschliessenden direkt, der Obmann, die unparteiischen Beisitzer und ihre Ersatzmänner auf dem Wege gegenseitiger Verständigung bezeichnet. Im Falle des Ausscheidens eines Richters ist seitens der beiden Vertragsparteien sofort für Ersatz zu sorgen. Können sich die Vertragsparteien über die Nomination eines Obmanns und der beiden Unparteiischen und ihrer Ersatzleute nicht verständigen, so erfolgt deren Bezeichnung durch den Vorsteher des Schweiz. Volkswirtschaftsdepartements.

Sobald eine Partei das schiedsgerichtliche Verfahren einleitet, hat der Obmann des Schiedsgerichtes die entsprechenden Einberufungen und Ladungen zu erlassen und die übrigen für die Erledigung des Streitfalles gebotenen Massnahmen zu treffen.

3. Das Verfahren vor Schiedsgericht ist mündlich und wird durch Vernehmlassung der beiden Parteien eröffnet. Eine Vertretung der Vertragsparteien durch Dritte, die nicht deren Mitglieder oder Beamte sind, ist unzulässig.

Soweit der vorliegende Vertrag nichts Besonderes bestimmt, stellt im übrigen das Schiedsgericht selber die für das Verfahren massgebenden Grundsätze auf. Es nimmt auch von Fall zu Fall die Wahl eines Schriftführers vor.

Das Schiedsgericht ist an die Anträge der Parteien nicht gebunden und entscheidet nur bei gleicher Besetzung mit einfachem Stimmenmehr.

Die Urteilseröffnung erfolgt innert 10 Tagen nach der Sitzung schriftlich und unter Angabe der Motive. In den Entscheid ist auch die Verteilung der Kosten einzubeziehen; ebenso ist festzusetzen, wer die Kosten des Schiedsgerichtes

mit Einschluss eines Taggeldes von Fr. 50.— für die unparteiischen Schiedsrichter und den Protokollführer zu tragen habe. Barauslagen der Schiedsrichter und des Protokollführers werden ausserhalb des Taggeldes vergütet. Die Entschädigung der Parteivertreter im Schiedsgericht ist Sache der Parteien.

4. Die vom Schiedsgericht gefällten Urteile sind endgültig und inappellabel. Der Urteilsspruch trägt für die Parteien verbindlichen Charakter.

Die unterzeichneten Vertragsparteien verpflichten sich, für die loyale Durchführung und Innehaltung der vertraglichen Verpflichtungen sowie der vom Schiedsgericht gefällten Urteile zu sorgen.

5. Die Möglichkeit der schiedsgerichtlichen Beurteilung verbietet auch in Konfliktsfällen die Vornahme jeglicher Massnahmen, die eine Störung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

Erfolgen solche trotzdem, so haben die Parteien vor allem deren unverzügliche Rückgängigmachung anzuordnen. Wird den Weisungen dieser Organe nicht sofort nachgelebt, so qualifiziert sich das Verhalten der fehlbaren Partei als Vertragsbruch.

In Zweifelsfällen entscheidet das Schiedsgericht, ob es sich um eine Verletzung des Vertrages gehandelt hat.

6. Nichtbeobachtung vertraglicher Bestimmungen sowie von Anordnungen des Schiedsgerichtsobmannes in Erfüllung der ihm nach dem vorliegenden Vertrag zustehenden Befugnisse oder Nichtbefolgung von Weisungen oder Urteilen des Schiedsgerichtes machen die schuldige Partei vertragsbrüchig.

Die vertragsbrüchige Partei verfällt in eine Konventionalstrafe, die vom Schiedsgericht in jedem einzelnen Fall festgesetzt wird, aber den Betrag von Fr. 10,000.— (zehntausend Franken) nicht überschreiten darf.

7. Als Garantie für die Innehaltung des Vertrages und als Sicherheit für die Bezahlung allfälliger Konventionalstrafen deponieren beide Parteien während der ganzen Vertragsdauer bei der Kantonalbank in Bern die Summe von je Fr. 10,000.— (zehntausend Franken) in bar oder vollgültigen Wertschriften.

Sollte eine Konventionalstrafe aus dieser Summe bezahlt werden, so hat die betreffende Partei innert 14 Tagen das Bankdepot wieder auf den Betrag von Fr. 10,000.— (zehntausend Franken) zu ergänzen.

IV.

(Anstellungs-Reglement.)

Art. 1.

Einteilung der Arbeiter.

1. Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag findet Anwendung auf sämtliche beim Betrieb der Elektrizitätswerke, Fernleitungen und Verteilungsanlagen sowie bei den Installationsgeschäften und in der Werkstätte der B. K. W. beschäftigten Arbeiter, mit Ausnahme der nur in Nebenbeschäftigung, für einzelne Besorgungen und dgl. angestellten Arbeiter, wie Streckenwärter, Anlagewärter, Stationsaufseher, deren Anstellungsverhältnisse und Obliegenheiten in jedem einzelnen Falle besonders geordnet werden.

2. Die Arbeiter werden in drei Kategorien eingeteilt:

1. Kategorie: ständige Arbeiter;
2. Kategorie: vorläufig im Stundenlohn angestellte Arbeiter;
3. Kategorie: vorübergehend zu speziellen Arbeiten angestellte Arbeiter.

3. Zur 1. Kategorie gehören:

- a) die ständig beim Betrieb der Kraftwerke, der Fernleitungen und der Verteilungsanlagen beschäftigten Arbeiter;
- b) die ständigen, mindestens ein Jahr bei den B. K. W. beschäftigten Freileitungsmonteur und Installationsmonteur;
- c) die ständigen, mindestens ein Jahr bei den B. K. W. beschäftigten Arbeiter und Hilfsarbeiter der Werkstätte.

4. Die Arbeiter dieser Kategorie werden mit festem monatlichen Gehalt angestellt.

5. Zur 2. Kategorie gehören die vorläufig im Stundenlohn angestellten, nach Ablauf eines Jahres ununterbrochener Beschäftigung bei den B. K. W. in die Kategorie 1 übertretenden Arbeiter, sowie die Hilfsmonteur und Handlanger.

Art. 2.

Anstellung und Entlassung der Arbeiter.

1. Die Arbeiter werden durch die Direktion und die von ihr bezeichneten Verwaltungsstellen resp. deren Chefs nach Bedarf eingestellt und entlassen.

2. Zur Anstellung gelangen in der 1. und 2. Kategorie nur mit guten Dienst- und Leumundszeugnissen versehene solide Schweizerbürger, die mit keinem körperlichen Gebrechen behaftet sind und deren allgemeiner Gesundheitszustand ein guter ist. Arbeiter, die bereits das 35. Altersjahr überschritten haben, sollen in der Regel nicht oder nur provisorisch und ohne Aufnahme in die Pensions- und Hilfskasse angestellt werden.

3. Jeder Bewerber hat sich vor seiner definitiven Anstellung auf Kosten der Werke bei einem der von letzteren bezeichneten Aerzte einer Untersuchung zu unterziehen, für welche das vorgeschriebene Formular zu verwenden ist.

4. Jedem Arbeiter der 1. und 2. Kategorie ist beim Eintritt in das Werk dieser Gesamtarbeitsvertrag nebst Statuten der Pensions- und Hilfskasse sowie eventuell bestehende Fabrik- und Arbeitsordnungen der betreffenden Dienstabteilung auszuhändigen.

5. Den Arbeitern der 3. Kategorie kann dieser Gesamtarbeitsvertrag auf Verlangen abgegeben werden, sofern sie nicht nur ganz vorübergehend angestellt sind.

6. Den ständigen und Stundenlohnarbeitern ist bei der Anstellung schriftlich mitzuteilen, in welcher Eigenschaft sie eingestellt werden unter Angabe der nähern Anstellungsbedingungen.

Art. 3.

Pensions- und Hilfskasse.

1. Die Arbeiter der 1. und 2. Kategorie sind verpflichtet, der Pensions- und Hilfskasse der B. K. W. beizutreten, sofern sie den Aufnahmebedingungen entsprechen.

2. Den von diesem Gesamtarbeitsvertrag betroffenen Arbeitern (Art. 1), die nicht Mitglieder der Pensions- und Hilfskasse sind, wird im Falle einer Erkrankung, die sie sich während ihrer Dienstzeit zugezogen haben, das gleiche in den Statuten der Pensions- und Hilfskasse festgelegte Krankengeld ausgerichtet wie den übrigen Arbeitern.

3. Vorbehalten bleibt die spätere Trennung der Krankenfürsorge von der Pensionskasse.

Art. 4.

Kündigungsfristen.

1. Die ersten zwei Wochen vom Antritt der Dienste an gelten als Probezeit in dem Sinne, dass es bis zum Ablauf dieser Zeit jedem Teil freisteht, das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer dreitägigen Kündigungsfrist aufzulösen. Die Festsetzung der Probezeit ist schriftlich zu vereinbaren.

2. Nach Ablauf der Probezeit gilt bei ständiger Anstellung (Kat. 1) eine gegenseitige monatliche Kündigungsfrist je auf Ende eines Monats, bei den vorläufig im Taglohn angestellten Arbeitern (Kat. 2) eine vierzehntägige Kündigung auf Ende einer Woche.

3. Bei den Arbeitern der Kat. 3 kann das Anstellungsverhältnis, sofern nichts anderes vereinbart wird, und sofern das Anstellungsverhältnis nicht auf eine bestimmte Zeitdauer abgeschlossen wird, oder seine Dauer nicht aus dem Zweck der Dienste hervorgeht, jederzeit auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche gekündigt werden.

4. Die Betriebsleitung ist berechtigt, die sofortige Entlassung ohne Kündigung zu verfügen, wenn sich ein Arbeiter fortgesetzte Nachlässigkeit, fortgesetztes unentschuldigbares Wegbleiben von der Arbeit, Trunkenheit im Dienst, Schlafen während der Arbeitszeit, Diebstahl, Widersetzlichkeit gegen Vorgesetzte oder sonstige grobe Verstösse gegen die vorliegende Dienstordnung oder gegen sonstige genehmigte reglementarische Vorschriften zuschulden kommen lässt.

5. Bei Kündigung ist die Angabe des Grundes und der Ablauf des Kündigungstermines dem Arbeiter schriftlich mitzuteilen; es steht dem Arbeiter in solchen Fällen das Recht zu, sich bei der Direktion über Entlassung zu beschweren und von ihr die Untersuchung des Falles zu verlangen.

6. Der Arbeiter, der aus dem Werke austritt, hat ein Anrecht auf ein Dienstzeugnis. Dasselbe soll sich auf Verlangen über Leistung usw. aussprechen.

7. Der Arbeiter ist zu sofortigem Austritt berechtigt, wenn ihm eine ungesetzliche oder reglementswidrige Behandlung zuteil wird.

8. Hat ein Arbeiter das 15. Dienstjahr zurückgelegt, so soll er in der Regel weder infolge Arbeitsmangel noch wegen körperlicher Gebrechen entlassen werden oder ist in letzterem Falle nach den Statuten der Pensions- und Hilfskasse zu pensionieren.

Art. 5.

Arbeitszeit.

1. Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche.

a) Die Kraftzentralen Kandergrund, Spiez, Kallnach, Hagneck und Bannwil arbeiten nach besondern Dienstordnungen im Schichtenbetrieb mit drei Hauptschichten und einer Reserveschicht. Die Schicht dauert, mit Einrechnung einer halbstündigen Pause, ununterbrochen acht Stunden.

Ueber den Sonntag wird zweischichtig gearbeitet. Die Schichten wechseln wöchentlich in regelmässiger Reihenfolge.

Bei den ständigen Kanal-, Wehr- und Pumpenwärttern soll die Präsenzzeit im Tag 10 Stunden, an Vorabenden von Sonn- und Feiertagen 9 Stunden nicht überschreiten.

b) In den Kraftzentralen Bellefontaine, Luterbach, Zwingen, Dittingen und in der Umformerstation Bätterkinden werden Schichtenzahl und Arbeitseinteilung unter Beobachtung einer normalen Arbeitszeit von wöchentlich 48 Stunden durch die Betriebsleitung bestimmt.

c) Das beim Betrieb der Fernleitungen und Verteilungsanlagen und im Installationsgeschäft beschäftigte Personal arbeitet in der Regel in der Zeit vom 15. März bis 15. Oktober Montags bis Freitags je von 7—12 Uhr vormittags und 1¹/₂—5¹/₄ Uhr nachmittags, Samstags von 7—11¹/₄ Uhr vormittags; in der Zeit vom 15. Oktober bis 15. März Montags bis Freitags je von 7¹/₂—12 Uhr vormittags und 1¹/₂—5³/₄ Uhr nachmittags, Samstags von 7¹/₂—11³/₄ Uhr vormittags.

d) Das Personal der Werkstätte Nidau arbeitet: Montags bis Freitags je von 7—12 Uhr vormittags und 1¹/₄—5¹/₂ Uhr nachmittags, Samstags von 7—11¹/₄ Uhr vormittags.

- e) Die Betriebsleitungen sind berechtigt, soweit wie möglich, nach Anhörung der beteiligten Arbeiter, vorübergehend eine Verschiebung der Arbeitsstunden anzuordnen, wenn dies im Interesse der Benützung günstiger Zugs- oder anderer Verbindungen oder aus andern wichtigen Gründen wünschbar erscheint.

Für die Magazinarbeiter kann die Arbeitszeit, nach Anhörung der beteiligten Arbeiter, dauernd verschoben werden, sofern die Verhältnisse dies als empfehlenswert erscheinen lassen. Aus diesen Verschiebungen darf jedoch in keinem Falle eine Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit erwachsen.

Die Verkürzung der Arbeitszeit hat keine Lohneinbusse zur Folge.

2. Die 48-Stundenarbeit pro Woche versteht sich für die an der Arbeitsstelle geleistete effektive Arbeit ohne Einrechnung der Mittagspause.

Die Arbeitszeit ist genau einzuhalten. Während derselben darf die Arbeitsstelle ohne Erlaubnis nicht verlassen werden.

3. Versäumte Zeit wird in Abzug gebracht.

Art. 6.

Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit.

1. Ueberzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in dringenden Fällen gestattet. Die Betriebsleitung entscheidet über die Dringlichkeit.

2. Als Ueberzeitarbeit gilt bei dem nicht im Schichtenbetrieb arbeitenden Personal die Arbeit ausserhalb der oben angegebenen normalen oder durch die Betriebsleitung verschobenen Arbeitszeit; als Nachtarbeit die Arbeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens; als Sonntagsarbeit die Arbeit von Samstag Mitternacht bis Sonntag Mitternacht.

3. Für Ueberzeit wird ein Zuschlag von 25% zum ordentlichen Stundenlohn vergütet. Für ausserordentliche Nachtarbeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens und für Arbeit an gesetzlichen Sonn- und Feiertagen werden 50% Zuschlag zum ordentlichen Stundenlohn vergütet. Ein Zu-

schlag von 100% kommt in Anwendung für die an Neujahr, Karfreitag, Ostern, Auffahrt, Pfingsten und Weihnachten geleistete Arbeit.

4. Vergütung der Ueberzeit wird jedoch nur dann geleistet, wenn die Mehrbeanspruchung durch effektive Arbeit oder durch Dienstreisen oder durch Wartezeit zusammen gerechnet wenigstens eine halbe Stunde per Tag beträgt.

5. Bei Sonntagsarbeit wird vergütet:

a) wenn sich die Arbeit nur auf den Sonntag vormittag oder auf den Sonntag nachmittag erstreckt: der ordentliche Stundenlohn für die effektive Arbeitszeit, sowie für die Reise- und Wartezeit, mindestens aber für einen halben normalen Arbeitstag, mit dem entsprechenden Zuschlag für die effektive Arbeitszeit;

b) wenn sich die Arbeit auf den Sonntag vormittag und nachmittag erstreckt: der ordentliche Stundenlohn für die effektive Arbeitszeit, sowie für die Reise- und Wartezeit, mindestens aber für einen vollen normalen Arbeitstag, mit dem entsprechenden Zuschlag für die effektive Arbeitszeit.

6. Bei Nachtarbeit wird der ordentliche Stundenlohn vergütet für die effektive Arbeitszeit nebst Reise- und Wartezeit, mindestens aber für einen vollen, normalen Arbeitstag, mit dem entsprechenden Zuschlag für die effektive Arbeitszeit. Als Wartezeit gilt:

a) diejenige Zeit, während welcher ein Arbeiter auf Anordnung der Betriebsleitung an einem von seinem Wohnort verschiedenen Arbeitsort von seiner Ankunft bis zur Aufnahme der Arbeit warten muss;

b) diejenige Zeit, während welcher ein Arbeiter auf Anordnung der Betriebsleitung von seinem Arbeitsort nicht an seinen Wohnort zurückkehren konnte, von der Zeit, wo er hätte abreisen können bis zur Aufnahme der Arbeit.

7. Ist das Personal des Schichtenbetriebes genötigt, über seine ordentliche Arbeitszeit zu arbeiten, so hat es Anspruch auf diejenigen Zuschläge, die der betreffenden Tageszeit, in die die Ueberzeit fällt, entspricht. Muss ein Arbeiter der Schichtenbetriebe an einem freien Tag Dienst verrichten, so ist ihm hiefür ein anderer Tag frei zu geben. Ist das aus betriebstechnischen Gründen nicht möglich, so ist ihm diese Zeit mit 50% Zuschlag zu bezahlen.

8. Alle Zuschläge werden nur dann ausgerichtet, wenn die Arbeiten von den zuständigen Organen angeordnet worden sind oder die Verlängerung der Arbeitszeit durch Betriebsstörungen notwendig wurde.

9. Dem Personal, das während der Woche auswärts beschäftigt ist, ist es zu ermöglichen, Samstag nach Hause und Montag morgen von zu Hause nach der Arbeitsstelle zu fahren. In diesem Falle wird Samstags und Montags nur die Arbeits- und Reisezeit, nebst den Reisekosten (Billett III. Klasse oder Veloentschädigung) vergütet. Für die Reisezeit wird der normale Lohn ohne Zuschlag vergütet. Die Wartezeit wird nicht vergütet.

10. Das Personal ist in allen Fällen verpflichtet, die geeignetsten Zugs- oder sonstigen Verbindungen zu benützen und sich bei kürzeren Distanzen der Velos zu bedienen. Die Betriebsleitung verfügt im Zweifelsfalle, welche Züge oder sonstige Verbindungen zu benützen sind.

Art. 7.

Freitage und Ferien.

1. Für das Installations- und Werkstättepersonal ist in der Regel jeder Sonntag, für das Betriebspersonal jeder zweite Sonntag frei. Für jeden Arbeitssonntag wird in der Woche vorher oder nachher ein Werktag freigegeben. Die freien Tage umfassen wenigstens je 24 Stunden und sollen die Zeit von 6 Uhr morgens bis 6 Uhr abends in sich schliessen.

2. Bezahlte Freitage sind: Neujahr, Karfreitag, der 1. Mai, Auffahrt und Weihnacht, ausserdem der 2. Januar, Ostermontag, Pfingstmontag und in katholischen Gegenden an Stelle des 2. Januar und Pfingstmontag der Fronleichnamstag und Allerheiligen, wenn an diesen Tagen auf Anordnung der Betriebsleitung nicht gearbeitet wird. Jeder Arbeiter hat ferner einen Tag nach freier Auswahl als bezahlten Freitag zu beanspruchen; der Betrieb darf jedoch dadurch nicht gestört werden.

3. Allen Arbeitern sind während des Jahres 58 Ruhetage zu gewähren, entsprechend den vorgenannten Tagen. Fallen Neujahr, 1. Mai oder Weihnachten auf einen Sonntag, so ist dafür je ein anderer Tag freizugeben. Arbeiter, welche an den oben erwähnten Freitagen arbeiten müssen, erhalten in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche einen andern Tag frei.

4. Jeder Arbeiter hat nach Ablauf des ersten Dienstjahres Anspruch auf einen jährlichen bezahlten Urlaub. Der Urlaub beträgt:

im 2., 3. und 4. Dienstjahr je 4 Arbeitstage
" 5., 6. " 7. " " 6 " "
" 8. " 9. " " 9 " "
vom 10. Dienstjahr an " 12 " "

5. Das zur Zeit des Erlasses des Anstellungsreglementes vom 24. Februar 1919 angestellte Personal soll durch obige Bestimmungen jedoch in der Feriendauer gegenüber bisher nicht verkürzt werden.

6. Das Personal soll sich über den Zeitpunkt seines Urlaubes jeweilen rechtzeitig mit der Betriebsleitung verständigen und deren Weisungen Folge leisten. In Zeiten starker geschäftlicher Anspannung werden keine Ferien angetreten.

7. Die Ferien sollen in der Regel weder in mehreren Teilen gegeben noch unterbrochen werden. Es ist unzulässig, dieselben auf ein folgendes Jahr zu verschieben. Ausnahmen können jedoch durch die Direktion in Fällen zwingender Erfordernisse des Betriebes gemacht werden.

8. Ausser der effektiven Arbeitszeit wird auch die Reise- und Wartezeit bezahlt.

9. Urlaubstage ohne Lohnabzug werden den Arbeitern der 1. und 2. Kategorie gewährt:

- a) bei Todesfall der Ehefrau 3 Tage, bei Eltern, Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern und Kindern, insofern dieselben in gemeinschaftlichem Haushalte leben, 2 Tage, bei getrenntem Haushalt 1 Tag. In diesen Urlaubstagen ist die Zeit zur Teilnahme an der Beerdigung inbegriffen. In Fällen, in denen es dem Arbeiter nachweisbar nicht möglich ist, mit der zur Verfügung gestellten Zeit auszukommen, sind die zuständigen Abteilungsvorsteher der Werke ermächtigt, nach Untersuchung der Sachlage weiter, als oben angeordnet, zu gehen;
- b) bei Hochzeit eines Arbeiters selbst 2 Tage, eines Kindes oder Pflegekindes, eines Bruders oder einer Schwester 1 Tag;
- c) bei Niederkunft der Frau 2 Tage;

d) bei Umzug des Arbeiters mit eigenem Haushalt, sowie der Eltern des Arbeiters, mit welchen er im gemeinschaftlichen Haushalt lebt, wird 1 Tag freigegeben.

10. Unter diese Urlaubstage fallende Freitage des Arbeiters werden mitgezählt.

Art. 8.

Militärdienst.

1. Bei obligatorischem schweizerischen Militärdienst wird nach mindestens einmonatiger Anstellung den Verheirateten 80 %, den Ledigen 40 % des Lohnausfalles vergütet. Verwitwete und Geschiedene mit eigenem Haushalt werden gleich gehalten wie Verheiratete. Bei Ledigen, die nachweisbar Angehörige dauernd unterstützen, kann die Vergütung bis auf 60 % erhöht werden.

2. Bei ordentlichen Wiederholungskursen und Waffeninspektionen im schweizerischen Militärdienst wird der Lohnausfall voll vergütet.

3. Bei freiwilligem Militärdienst, Strafdienst und Nachdienst wird keine Vergütung geleistet.

4. In jedem Fall ist der Ausweis über Art und Dauer des Militärdienstes mit dem Dienstbüchlein zu erbringen.

Art. 9.

Zulagen und Reisekosten.

1. Jeder Dienstpflichtige wird bei seinem Eintritt für einen bestimmten Arbeitsort angestellt. Die Werke sind jedoch berechtigt, ihn nach Bedarf anderswo zu verwenden. Er hat seinen Wohnort am Arbeitsorte oder in unmittelbarer Nähe desselben zu nehmen.

2. Bei Verrichtungen ausserhalb des angewiesenen Arbeitsortes werden dem Dienstpflichtigen die Reiseauslagen (Billett III. Klasse oder Veloentschädigung) und die Auslagen für Werkzeug- und Materialtransport von und zum Arbeitsort zurückvergütet. Ausserdem erhält er, wenn er ausserhalb seines Wohnortes sich verköstigen oder übernachten muss, folgende Zulagen (Déplacementsentschädigungen):

- a) Fr. 1.20 für das Morgenessen;
- b) Fr. 3.— für das Mittagessen;
- c) Fr. 2.— für das Nachtessen;

d) Fr. 1.50, wenn er zum Uebernachten ausserhalb seines Dienstdomizils genötigt ist;

e) Fr. 2.— bei Nacharbeit.

3. Die Vergütung für das Morgenessen wird ausgerichtet, wenn der Dienstpflichtige seinen Wohnort vor 6 Uhr morgens verlassen muss; die Vergütung für das Mittagessen, wenn er dasselbe nicht zu Hause einnehmen kann, insbesondere wenn er mehr als 2,5 km von seinem Wohnort arbeitet und eine passende Gelegenheit zur Hin- und Rückreise über Mittag nicht vorhanden ist; die Vergütung für das Nachtessen, wenn der Dienstpflichtige seinen Wohnort erst nach 7^{1/2} Uhr abends erreichen kann,

4. Arbeitet der Dienstpflichtige mehrere Tage auswärts am gleichen Orte, so tritt mit dem dritten Arbeitstag an Stelle der vorstehend erwähnten Vergütungen eine Tageszulage von Fr. 5.50, d. h. Fr. 4.— für den Tag und Fr. 1.50 für die Nacht. Diese Tageszulage wird ausgerichtet:

a) an Arbeiter, die am zugewiesenen Arbeitsdomizil in eigener Familie leben, während der ganzen Zeit der auswärtigen Arbeit;

b) an die übrigen Arbeiter während vier Wochen; nach Ablauf der ersten vier Wochen reduziert sich die Entschädigung auf Fr. 4.— per Tag.

5. An freien Sonn- und Feiertagen wird keine Zulage ausgerichtet.

6. Die Nachtzulage wird ausgerichtet, wenn die Hin- und Herreise von und nach dem Wohnort nicht möglich ist, oder wenn deren Kosten, mit Einschluss der bezahlten Warte- und Reisezeit, sich höher stellen als die Nachtzulage und aus diesem Grunde auswärts übernachtet werden muss.

7. Soweit die Werke für Verpflegung und Uebernachten sorgen, fallen obige Entschädigungen weg.

Art. 10.

Tramway- und Veloentschädigung.

1. Tramwayfahrten werden vergütet, sofern solche geschäftlich notwendig sind, oder wenn es bei Benützung des Tramways dem Dienstpflichtigen möglich wird, das Mittagessen zu Hause einzunehmen. In diesem Falle fällt die Tageszulage weg.

2. Dem ständig in Bern, Biel und Nidau beschäftigten Personal werden Tramwayfahrten nur vergütet, sofern solche geschäftlich notwendig sind.

3. Velofahrten zu und von der Arbeit berechtigten nicht zum Bezug von Bahnbillettvergütungen und dgl. Dagegen wird für dieselben eine Entschädigung von 10 Cts. per Kilometer zurückgelegten Weges gewährt, sofern die Benützung des Velos im dienstlichen Interesse und mit Bewilligung eines kompetenten Vorgesetzten erfolgt ist.

4. Für Fahrten auf den den Werken gehörenden und von ihnen unterhaltenen Velos wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Art. 11.

Löhne.

Die Löhne der Arbeiter werden wie folgt festgesetzt:

A. Zentralen:	Stundenlohn	Monatslohn
1. Maschinisten (Schichtenführer der grossen Zentralen		320—500
2. Maschinisten der kleinen Zentralen und Unterwerke		300—420
3. Hilfsmaschinisten		280—400
4. Kanalwärter, Wehrwärter, Pumpenwärter		300—420
5. Hilfs-Kanal-, Wehr- und Pumpenwärter		280—340
6. Kanalarbeiter (Handwerker und Vorarbeiter)	145—200	300—420
7. Ungelernte Kanalarbeiter (Handlanger)	135—160	280—340
B. Werkstätte:		
8. Gelernte Werkstattarbeiter	155—240	320—500
9. Werkstatthilfsarbeiter und ungelernete Magaziner mit Branchenkenntnis	135—190	280—400
10. Ungelernte Hilfsarbeiter (Handlanger)	135—160	280—340
C. Betrieb und Installation:		
11. Monteure	145—220	300—460
12. Hilfsmonteure	135—190	280—400
13. Magaziner und Hilfsmagaziner mit Branchenkenntnis	135—190	280—400

14. Hülfspersonal ohne Kenntnis der Metallbranche od. der Elektrobranche (Handlanger) 135—160 280—340

Alljährlich finden Lohnerhöhungen statt, wobei die ordentliche Aufbesserung je nach den Leistungen 20 bis 60 Cts. pro Tag, entsprechend Fr. 5.— bis Fr. 15.— pro Monat betragen soll. Das Maximum soll in der Regel in 12 Dienstjahren erreicht werden.

Auf die Ausrichtung von Teuerungszulagen oder andern im Gesamtarbeitsvertrag nicht vorgesehenen Zuwendungen irgendwelcher Art wird von seiten der Arbeiterschaft der B. K. W. verzichtet. Dagegen wird vereinbart, dass entsprechende Zulagen verlangt werden dürfen, wenn die Teuerung gegenüber dem Stand der Lebenshaltung am 1. Mai 1920 nachweisbar über 10 % zunehmen sollte.

Der Nachweis der Verteuerung der Lebenshaltung ist an Hand der statistischen Erhebungen des Schweiz. Konsumvereins zu erbringen. Anderes Beweismaterial ist für die Parteien nicht massgebend.

Art. 12.

1. Für künftige Arbeiteranstellungen gilt die Ansetzung des Mindestlohnes als Regel. Die Abteilungsvorsteher sind indessen ermächtigt, tüchtige Leistungen in der bisherigen Anstellung und besondere Fähigkeiten zu berücksichtigen. Zur Erhaltung tüchtiger Arbeiter darf die vorgesehene Aufbesserung erhöht oder vorzeitig gewährt werden.

2. Zur Gewinnung und Erhaltung tüchtiger Arbeiter kann auch die als Maximum bezeichnete Grenze überschritten werden.

3. Die Lohnaufbesserungen erfolgen jeweilen auf den 1. Januar eines Jahres.

4. Die Anrechnung von Dienstwohnungen bleibt vorbehalten.

Art. 13.

Bei ungenügenden Leistungen kann die Lohnerhöhung sistiert werden.

Art. 14.

1. Die Lohnauszahlung erfolgt soweit möglich innerhalb der Arbeitszeit. Allfällige Reklamationen über die Lohnauszahlung sind sofort bei der Betriebsleitung anzubringen.

2. Die Lohnauszahlung findet alle vierzehn Tage, wenn möglich am Freitag, statt, bei den Arbeitern im Monatslohn alle Monate.

3. Standgeld wird nicht zurückbehalten.

4. Dem Arbeiter können im Bedürfnisfall bis zu $\frac{2}{3}$ seines Guthabens Vorschüsse gemacht werden.

Art. 15.

Arbeiterkommission.

1. Die Arbeiterschaft der Bernischen Kraftwerke wählt in geheimer Abstimmung aus ihrer Mitte eine Arbeiterkommission, welche das gesamte Arbeiterpersonal in Fragen über Lohn- und Arbeiterverhältnisse bei der Direktion vertritt.

2. Die Amtsdauer der Arbeiterkommission läuft parallel mit derjenigen des Vertrages.

Die Erneuerung der Arbeiterkommission findet jeweilen vor Ablauf des Vertrages im November statt, wobei die Amtsdauer der neugewählten Kommission mit dem 1. Januar beginnt. An der Wahl beteiligen sich sämtliche Arbeiter, die drei Monate in den Kraftwerken oder deren Zweigwerken in Arbeit stehen. Wählbar sind Arbeiter, die mindestens zwei Jahre in den Kraftwerken oder deren Zweigwerken in Arbeit gestanden sind.

Die Anordnung von Ersatzwahlen infolge Demission oder Abberufung bleibt vorbehalten.

Die Wiederwahl der abtretenden Kommission ist statthaft.

3. Die Zahl der Vertreter richtet sich nach der Arbeiterzahl, wobei bestimmt ist, dass auf jede Betriebsleitung mindestens 1 Vertreter zu stehen kommt. Betriebsleitungen, deren Arbeiterzahl 50 übersteigt, sind berechtigt, zwei Delegierte zu wählen. Die Aufstellung und Wahl der Arbeiterkommission ist Sache der Arbeiterschaft, wobei jedoch die Direktion auf mindestens einmonatliche Voranzeige hin den Tag bestimmt, an dem die Wahl vorgenommen wird und der Arbeiterschaft die notwendige Zeit zur Vornahme der Wahl zur Verfügung stellt. Die Ermittlung des Resultates erfolgt in Bern durch einen aus der Arbeiterschaft zu bestimmenden Ausschuss der Kreisleitung Bern, bestehend aus zwei Arbeitern. Die Direktion ordnet bei der Ermittlung des Resultates zwei Beamte ab, die das Ergebnis der Wahl der Direktion und den Betriebsleitungen zur Kenntnis zu bringen haben.

4. Aus der Annahme oder Ausübung des Mandates darf keinem Mitglied eine Zurücksetzung moralischer oder finanzieller Natur erwachsen.

5. Die Kommission bestellt aus ihrer Mitte einen Ausschuss, bestehend aus fünf Mitgliedern.

6. Die Kommission, bzw. der Ausschuss hat der Direktion von den Begehren schriftlich Kenntnis zu geben und von ihr die Einberufung eventueller Konferenzen zu verlangen. Ordentlicherweise findet alle Halbjahre eine Sitzung der Arbeiterkommission mit der Direktion statt.

7. Den Sitzungen des Ausschusses oder der Arbeiterkommission kann ein Vertreter des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes beiwohnen.

Art. 16.

Funktionen der Arbeiter der Zentralen.

1. Die Maschinisten haben unter Leitung und nach den Anordnungen der Betriebsleitung und des Obermaschinisten (Maschinenmeisters) oder dessen Stellvertreters selbständig als Schichtenführer den Betrieb der Zentrale oder Umformerstation zu leiten.

2. Sie sollen befähigt sein, die vorkommenden Schaltungen, sowie die üblichen Instandstellungs- und Reparaturarbeiten an den elektrischen und hydraulischen Maschinen auszuführen.

3. Sie haben sich darüber auszuweisen, dass sie eine mindestens dreijährige praktische Lehrzeit als Mechaniker, Schlosser und dgl. mit nachfolgender mindestens dreijähriger Tätigkeit als Hülfsmaschinist oder als selbständiger Arbeiter in Konstruktionsfirmen der elektrischen- oder Maschinenbranche bestanden haben. Ausnahmsweise kann diese Vorbildung durch eine langjährige Praxis als Hülfsmaschinist ersetzt werden.

4. Die Hülfsmaschinisten führen die in der Zentrale oder Umformerstation vorkommenden Betriebs- und Reinigungsarbeiten aus. Sie erhalten ihre Weisungen in der Regel durch den Obermaschinisten oder durch den schichtenführenden Maschinisten.

5. Den Hülfsmaschinisten gleichgestellt sind die ständigen Kanal-, Wehr- und Pumpenwärter.

6. Die Arbeiter, die nicht als Maschinisten, Hilfsmaschinisten, ständige Kanal-, Wehr- und Pumpenwärter angestellt werden, werden als Handlanger (Hülfсарbeiter) angestellt.

Art. 17.

Funktionen des Monteurpersonals.

1. Die Monteure haben unter Leitung und nach den Anordnungen der ihnen übergeordneten Techniker, Chefmonteure und Gruppenchefs selbständig Betriebs- und Installationsarbeiten auszuführen.

2. Die Hülfsmonteure unterstützen die Monteure in ihren Arbeiten. Sie erhalten ihre Weisungen in der Regel durch die Monteure.

3. Die Monteure haben sich darüber auszuweisen, dass sie
a) eine mindestens dreijährige praktische Lehrzeit als Elektromonteur bestanden, oder

b) eine mindestens dreijährige praktische Lehrzeit als Mechaniker, Schlosser und dgl. mit nachfolgender mindestens zweijähriger praktischer Tätigkeit als Hülfsmonteur bei einem Elektrizitätswerk oder in einem Elektro-Installationsgeschäft oder mit mindestens einjähriger praktischer Tätigkeit in der Elektrobranche nebst einjährigem Besuche einer staatlichen Monteurschule bestanden, oder

c) dass sie mindestens vier Jahre als Hülfsmonteur bei einem Elektrizitätswerk oder in einem Elektro-Installationsgeschäft gearbeitet haben.

4. Die Hülfsmonteure haben sich auszuweisen über eine mindestens dreijährige praktische Lehrzeit als Mechaniker, Schlosser und dgl. oder über eine mindestens dreijährige praktische Betriebs- oder Installationstätigkeit in einem Elektrizitätswerke oder in einem Elektro-Installationsgeschäft.

5. Die Arbeiter, die sich nicht als Monteure oder Hülfsmonteure ausweisen können, werden als Handlanger angestellt.

6. Bei Ausführung von grösseren Betriebsarbeiten oder Installationen sind die Monteure und Hülfsmonteure einem Techniker, Chefmonteur oder Gruppenchef unterstellt. Letztere haben die Arbeiten zu leiten und der Betriebsleitung über die Arbeitsleistungen des ihnen zugeteilten Personals und die Verwendung des Materials wöchentlich Rapport zu erstatten. Sie vertreten während der Arbeit die Betriebsleitung gegenüber den Arbeitern.

7. Der Monteur hat nach Erhalt der Instruktionen über die Ausführung der Anlage das nötige Material gegen Abgabe eines Bestellscheines vom Materialdepot oder, wo ein solches nicht errichtet ist, direkt ab Lager zu beziehen.

8. Wird Material aus einem fremden Geschäfte bezogen oder werden die Dienste eines nicht von der Gesellschaft angestellten Handwerkers (Schlosser, Schreiner usw.) in Anspruch genommen, so sind vom Techniker, Chefmonteur oder Gruppenchef (oder wo ein solcher nicht bestellt ist, unmittelbar vom betreffenden Monteur) Gutscheine auszustellen. Auf diesen Gutscheinen sind vom Ausgeber die zu bezahlenden Beträge und der Verwendungsort des Materials genau anzugeben.

9. Jeder Monteur und Hülfsmonteur hat jeweilen Samstag mittag einen Arbeitsrapport auszustellen, den er seinem Vorgesetzten übergibt. Der letztere hat die erhaltenen Rapporte zu prüfen und mit seinem eigenen sofort an die Betriebsleitung weiterzuleiten, damit letztere spätestens Montag morgen die Rapporte in Händen hat. Ist kein Vorgesetzter bestellt, so hat der Monteur seinen Arbeitsrapport und denjenigen seines Hülfsmonteurs bis spätestens Montag morgen direkt der Betriebsleitung einzuliefern.

10. Dem Rapporte sind allfällige Materialbestellungen usw. beizulegen; jedoch sind solche Materialbestellungen nicht auf dem Rapportformular selbst, sondern auf besondern Bestellformularen zu machen.

11. Geht die Arbeit ihrer Beendigung entgegen, so hat der Monteur, resp. der Techniker, Chefmonteur oder Gruppenchef der Betriebsleitung sofort Mitteilung zu machen.

12. Die Arbeit wird alsdann an Ort und Stelle, in der Regel in Begleitung des Technikers, Chefmonteurs oder Gruppenchefs und des betreffenden Monteurs, geprüft und über dieselbe ein Hauptrapport erstattet. Dieser Hauptrapport ist vorschriftsgemäss auszufüllen. Der Hauptrapport wird in der Regel durch den Gruppenchef aufgenommen.

13. Wird der Monteur mit der Ausführung einer Installation beauftragt, so hat er nach Beendigung den Hauptrapport selbst auszustellen.

14. Ist die Arbeit nicht vorschriftsgemäss ausgeführt, so ist der Fehlbare verpflichtet, die Mängel auf eigene Kosten zu heben. Vor Inbetriebsetzung von Verteilungs-

anlagen oder Hausinstallationen hat der Monteur die Erlaubnis seines Vorgesetzten einzuholen. Die nämliche Erlaubnis ist nötig, bevor eine provisorische Leitung unter Strom gesetzt wird.

15. Es ist nicht gestattet, ohne ausdrückliche Weisung seitens der Vorgesetzten Stangen zu stellen, Bäume zu entfernen oder auszuästen oder sonstwie fremdes Eigentum zu verletzen. Jeder Weisung des Vorgesetzten hat eine Verständigung mit dem Grundeigentümer oder eine behördliche Erlaubnis vorauszugehen.

Art. 18.

Funktionen des Werkstättepersonals.

1. Die Berufsarbeiter sollen befähigt sein, die Arbeiten exakt, sauber und fachgemäss nach Zeichnung oder Muster selbständig auszuführen.

2. Sie haben sich darüber auszuweisen, dass sie eine praktische Lehrzeit in ihrem Beruf bestanden haben.

3. Arbeiter, die keine Berufslehre gemacht haben, gelten als Handlanger.

Art. 19.

Lehrlinge.

Lehrlinge sollen ausser in der Werkstätte in der Regel nicht eingestellt werden, Volontäre nur nach vorheriger Ermächtigung der Betriebsleitung durch die Direktion.

Uebergangsbestimmungen.

I.

Beim Erlass dieses Gesamtarbeitsvertrages geben die Vertragschliessenden folgende verbindliche Erklärungen ab:

1. Die B. K. W. erhöhen mit Wirkung ab 1. Januar 1920 die in Art. 11 des Anstellungsreglements vom 24. Februar 1919 vorgesehenen Monatslöhne in den Minimal- und Maximalpositionen um je Fr. 100.—. Die an gleicher Stelle vorgesehenen Stundenlöhne werden entsprechend umgerechnet. Die reglementarischen Erhöhungen per 1. Januar 1920 werden unverändert ausgerichtet. Ausserdem wird jedem Arbeiter innerhalb der vereinbarten Lohnskala eine Lohnzulage von Fr. 10.— pro Monat ab 1. Januar 1920 ausgerichtet.

2. Die Arbeiterschaft stimmt der durch vorstehende Massnahmen eintretenden Gleichstellung der ledigen und der verheirateten Arbeiter ausdrücklich zu. Sie erklärt, dass dadurch eine nach ihrer Auffassung gerechtfertigte Forderung, wonach der Lohn sich nach der Arbeitsleistung und nicht nach dem Familienstand richtet, erfüllt wird, und dass auch in Zukunft die Gleichstellung der ledigen mit den verheirateten Arbeitern bei den B. K. W. massgebend sein soll.

3. Infolge der nach Ziffer 1 vorgenommenen Umwandlung der ausserordentlichen Teuerungszulage in festen Lohn wird vom 1. Januar 1920 an keine ausserordentliche Teuerungszulage mehr ausgerichtet. Die Arbeiterschaft verzichtet darauf, neue ordentliche oder ausserordentliche Teuerungszulagen zu verlangen, ausser in dem in Art. 11, Schlussabsatz, hievor vorgesehenen Falle.

II.

1. Die Mitglieder der Pensions- und Hilfskasse haben ihre statutarische Verpflichtung zur Einzahlung der vier ersten Monatsbeträge der Lohnerhöhung in die Kasse (Art. 9 der Statuten) wie folgt zu erfüllen:

- a) die Ledigen haben die vier ersten Monatsbeträge ganz einzuzahlen;
- b) die Verheirateten haben zwei Monatsbeträge einzuzahlen; die verbleibenden zwei Monatsbeträge werden von der Gesellschaft übernommen.

Die verheirateten Arbeiter sind berechtigt, die zwei Monatsbeträge entweder auf einmal abzuliefern, bzw. sich abziehen zu lassen oder die Einzahlung auf einen Zeitraum von 20 Monaten zu verteilen. Den ledigen Arbeitern ist auf begründetes Gesuch das gleiche Recht der Verteilung auf 20 Monate für ihre vier Monatsbeträge zu gewähren. Die B. K. W. behalten sich vor, ihrerseits für die ihnen obliegende Einzahlung der fünf ersten Monatsbeträge der Lohnerhöhungen das gleiche Verfahren anzuwenden. Die ordentlichen jährlichen Beiträge in die Pensions- und Hilfskasse werden nach Art. 7 der Statuten von den B. K. W. zu 7% und von den Mitgliedern zu 5% auch in bezug auf die gegenwärtige Lohnerhöhung entrichtet.

2. Die Arbeiterschaft nimmt davon Kenntnis, dass die von den Mitgliedern der Pensions- und Hilfskasse abgelieferten Monatsbeträge der Lohnerhöhung diesen nach

Massgabe ihrer Einzahlungen persönlich gutgeschrieben werden und dass bei allfälligen Austritten deren volle Auszahlung erfolgt. Die B. K. W. werden ferner den zuständigen Organen der Pensions- und Hilfskasse beantragen, den Art. 27 der Statuten dahin abändern zu lassen, dass Mitglieder, die voll und ganz arbeitsfähig aus dem Dienst der Gesellschaft ausscheiden, Anspruch auf Rückzahlung von 100% (statt wie bisher 80%) der von ihnen selbst gemachten Einzahlungen, ohne Zins und ohne Abzug allfällig bezogener Unterstützungen, haben sollen.

III.

1. Die Arbeiterschaft erklärt sich damit einverstanden, dass die bisherigen Kinderzulagen vom 1. Januar 1921 an in der Weise amortisiert werden, dass die einzelnen verheirateten Arbeiter mit Kindern vom 1. Januar 1921 an jährlich Fr. 60.— an Kinderzulagen weniger erhalten als im Vorjahre; ferner werden keine neuen Kinderzulageberechtigten, und es fallen überdies diejenigen Kinder ausser Betracht, die das 18. Altersjahr erreichen.

Protokollbeschlüsse.

Der gegenwärtige Vertrag ist hervorgegangen aus dem am 24. Februar 1919 nach gemeinsamer Vorberatung in beidseitigem Einverständnis erlassenen Anstellungsreglement für die Arbeiter der B. K. W., dessen Gültigkeit vorläufig bis zum 31. Dezember 1922 festgesetzt wurde. Im Laufe des Jahres 1919 wurden auf Begehren der Arbeiterschaft folgende Aenderungen bzw. Erweiterungen des Reglements vorgenommen:

Auf 1. Juli 1919 fand die Einführung der wöchentlichen effektiven Arbeitszeit von 48 Stunden ohne Lohnabzug statt.

Auf den gleichen Zeitpunkt wurde die Déplacementsentschädigung für das Mittagessen von Fr. 2.50, auf Fr. 3.— und die Tageszulage von Fr. 5.— auf Fr. 5.50. d. h. Fr. 4.— für den Tag und Fr. 1.50 für die Nacht erhöht (Art. 9, Ziff. 2, lit. b und Ziff. 4 des Reglements).

Ferner wurde pro 1919 eine ausserordentliche Teuerungszulage von Fr. 800.— für Ledige und Fr. 1200.— für Verheiratete bewilligt, welche je zur Hälfte Mitte Juli und Mitte Oktober 1919 zur Auszahlung gelangte.

Mit Schreiben vom 2. Dezember 1919 forderte die Arbeiterschaft in Abänderung des Reglements eine Er-

höhung der Löhne durch Umwandlung der ausserordentlichen Teuerungszulage in festen Lohn. Zur Behandlung dieser Forderung wurde die Arbeiterkommission der B. K. W. auf den 6. März 1920 zu einer Sitzung einberufen, wobei in Aussicht genommen wurde, an Stelle des bisherigen Anstellungsreglements einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen, dessen Grundlagen zur Besprechung gelangten. Das Ergebnis dieser und der seitherigen Verhandlungen, die insbesondere durch Schreiben der Sektion Bern des Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverbandes vom 11. und 23. März und Antworten der Direktion der B. K. W. vom 13. März und 7. April geführt wurden, ist im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag festgelegt.

Die Arbeiterschaft erklärt, dass mit Abschluss des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages die Schreiben des Metallarbeitersekretariates vom 2. Dezember 1919 und 11. bzw. 23. März 1920 gegenstandslos geworden sind.

Genehmigt durch den Verwaltungsrat der Bernischen Kraftwerke A.-G. in Bern.

Für den Verwaltungsrat der B. K. W.

Bernische Kraftwerke A.-G.

Die Direktion:

Ed. Will. Dr. E. Moll.

Genehmigt durch den Schweiz. Metall- und Uhrenarbeiterverband:

Zentralvorstand des schweizerischen Metall- u. Uhrenarbeiter-Verbandes:

Der Präsident:

Konrad Ilg.

Der Sekretär:

Steiner Ferd.

Genehmigt durch die Arbeiterkommission namens der Arbeiterschaft der B. K. W. und ihrer Betriebsleitungen,

Die Arbeiterkommission:

**H. Kormann
Santschi Gottfr.
Bätscher Fritz
Hildebrand Eugen
Kurt Hans**

**Schwarzentrub Alfred
Scherler Fritz
Ruch Albert
Fr. Tüscher
A. Basset
O. Stalder**