

Die Eiche

Organ des Gewerksvereins der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.)

Nr. 7

Alle für das Geschäft des Gewerksvereins bestimmten Postsendungen sind zu adressieren: Gewerksverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin, N. O. 35, Straßwalderstr. 122.

Ulm a. D., den 13. Febr. 1920

Sämtliche Geldsendungen sind zu richten an: M. Schumacher, Berlin N. O. 35, Straßwalderstr. 122. Postfachkonto 30321 beim Postamt Berlin N. O. 7.

31. Jahrgang.

Das Gesetz über die Betriebsräte.

Die deutsche Nationalversammlung hat am 18. Januar 1920 in drüber Stellung das viel umstrittene Gesetz über die Betriebsräte angenommen. Wir stellen damit vor einem neuen Zeitabschnitt unserer wirtschaftspolitischen Entwicklung. Das Gesetz wird die Anhänger einer Rätediktatur ebenso wenig befriedigen, wie die Vertreter des schrankenlosen Individualismus, des Wirtschaftssystems der freien Kräfte, des rücksichtslosen Gewinnstrebens. Das Gesetz soll nicht die Betriebe sozialisieren, sondern das Arbeitsverhältnis in denselben demokratisieren. Die Arbeiter sollen Betriebsräte erhalten, die aber keine Betriebsleiter sein sollen. Ob das Gesetz einen Fortschritt bedeutet oder nicht, hängt nicht allein von dem Wortlaut der Paragrafen ab, sondern mehr von dem Verhalten, mit dem künftig Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenarbeiten. Der Betriebsrat oder Betriebsleiter wird nicht durch den Betriebsrat ersetzt, sondern dieser soll dafür sorgen, daß Menschenrecht und Menschlichkeit nicht beim Erwerb von Sachgütern und unbedingter Gehalts u. d. h. Arbeit, Arbeitslohn u. Arbeitswillen erhalten wird und sich vermehrt zum Wohle der Gesamtheit. Die Mitglieder des Betriebsrates erhalten besondere Rechte und Aufgaben, denen Pflichten und Verantwortung gegenüberstehen.

Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke ist ein

Betriebsrat

in allen Betrieben zu errichten, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) beschäftigen. Der Betriebsrat besteht in Betrieben

von 20 bis 49 Arbeitnehmer	aus 3 Mitgliedern
" 50 " 99	" 5 "
" 100 " 199	" 6 "
" 200 " 399	" 7 "
" 400 " 599	" 8 "
" 600 " 799	" 9 "
" 800 " 999	" 10 "

Von 1000 bis 5999 erhöht sich die Zahl um je weitere 500 um eins, steigt also bei 5999 Arbeitnehmern auf 20 Betriebsratsmitglieder. Von 6000 und mehr Arbeitnehmern steigt die Zahl der Betriebsratsmitglieder für je weitere 1000 um eins bis zur Höchstzahl von 30, die bei einem Betrieb, der 15000 Arbeitnehmer beschäftigt, erreicht wird.

Der Betriebsrat hat die Aufgabe

- in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen;
- in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuwirken;
- den Betrieb vor Geschäftsunterbrechungen zu bewahren, insb. besondere vorübergehende der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten, bei Streitigkeiten des Betriebsrates, der Arbeitnehmer, einer Gruppe oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Schlichtungs- oder Schiedsstelle anzurufen;
- daneben zu wachen, daß die in Angelegenheiten des gesamten Betriebs von den Beteiligten anerkannten Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Schlichtungs- oder Schiedsstelle durchgeführt werden;
- für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Bedingungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge zu vereinbaren.

Der Arbeitgeber hat den Entwurf, soweit die Bestimmungen nicht auf einen Tarifvertrag beruhen, dem Betriebsrat vorzulegen. Kommt über den Entwurf keine Einigung zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuss anrufen, der eine verbindliche Entscheidung trifft. Die Verbindlichkeit der Entscheidung erstreckt sich nicht auf die Dauer der Arbeitszeit, Entsprechend ist auch bei Änderungen der Dienstvorschriften zu verfahren.

- das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmer sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer einzutreten;
- Beschwerden des Arbeiter- und Angestelltenrats entgegenzunehmen und auf ihre Abklärung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;
- auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratungen u. Auskünfte zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen u. der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;
- an der Verwaltung von Pensionen und Alterswohnungen, sowie sonstiger Betriebswohlfahrtsanordnungen mitzuwirken; bei letzteren jedoch nur, sofern nicht besondere

für die Verwaltung maßgebende Satzungen oder bestehende Verfügungen von Todes wegen entgegenstehen oder eine anderweitige Vertretung der Arbeitnehmer vorgeht.

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeinwohl schädigen.

Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefassten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung. Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrat nicht zu.

In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht und nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorgesehen ist, werden nach Maßgabe eines besonderen hierüber zu erlassenen Gesetzes ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer, sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten. Die Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrates Sitz und Stimme, erhalten jedoch keine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung. Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß zu geben und daß er die Lohnbücher und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorlegt. Betriebs- oder Geschäftseinnahmen dürfen dabei nicht gefährdet werden.

Ferner hat der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im Besonderen zu erstatten.

In Betrieben, deren Unternehmer zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind und die in der Regel mindestens 300 Arbeiter oder 50 Angestellte im Betrieb beschäftigen, können die Betriebsräte verlangen, daß den Betriebsauschüssen oder wo solche nicht bestehen, den Betriebsräten allejährig vom 1. Januar 1921 ab nach Maßgabe eines hierüber zu erlassenden Gesetzes eine Betriebsbilanz und eine Betriebs-Gehalts- und Verlustrechnung für das vorletzte Geschäftsjahr spätestens 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Einsichtnahme vorgelegt und erläutert wird.

Zur Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten des Betriebs dem Arbeitgeber gegenüber sind in allen Betrieben, in denen Betriebsräte Arbeiter und Angestellte vertreten sind,

Arbeiterräte und Angestelltenräte

zu errichten. Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat werden gebildet in erster Linie durch die Arbeitermitglieder und Angestelltenmitglieder des Betriebsrates. Sind dies nur ein oder zwei Mitglieder, so haben sie auch die Rechte und Pflichten eines Arbeiterrates oder Angestelltenrats. Ist die Zahl der Arbeiter und Angestellten so groß, daß die Arbeiter und Angestellten unter Zugrundelegung der Zahlen für die Betriebsratsmitgliederberechnung mehr Vertreter in dem Gruppenrat beanspruchen können, als sie im Betriebsrat haben, so tritt eine entsprechende Zahl von Ergänzungsmitgliedern hinzu. Befinden sich unter den Arbeitnehmern sowohl Arbeiter wie Angestellte, so muß jede Gruppe, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis bei Anberaumung der Wahl, im Betriebsrat vertreten sein. Keine Gruppe darf weniger als einen Vertreter haben.

Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens:

bei 50 bis 299 Gruppenangehörigen	2 Mitgliedern
" 300 " 599	" 3 "
" 600 " 999	" 4 "
" 1000 " 2999	" 5 "
" 3000 " 5999	" 6 "
" 6000 und mehr	" 8 "

Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als 5 Personen angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen.

Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat hat die Aufgabe:

- daneben zu wachen, daß in dem Betriebe die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften und die maßgebenden Tarifverträge sowie die von den Beteiligten anerkannten Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Schlichtungs- oder Schiedsstelle durchgeführt werden;
- sofern eine tarifliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Lohn- und sonstigen Arbeitsverhältnissen mitzuwirken, namentlich auch bei der Festlegung der Urlaub- und Stücklohnätze oder der für ihre Festlegung maßgebenden Grundsätze, bei der Einführung neuer Lohnsetzungsmethoden, bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbes. bei Veränderungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer u. bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betriebe;

- die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für eine Gruppe der Arbeitnehmer im Rahmen der geltenden Dienstvorschriften zu vereinbaren. Die im Par. 134 b Ziffer 4 der Gewerbeordnung vorgesehene Festlegung der Strafen erfolgt durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat. In Streitfällen entscheidet der Schlichtungsausschuss. Ist die geltende Arbeitsordnung vor dem 1. Januar 1919 erlassen, so ist binnen 3 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine neue Arbeitsordnung zu erlassen.

- Beschwerden zu unterstützen und auf ihre Abklärung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;
- in Streitfällen den Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Schlichtungs- oder Schiedsstelle anzurufen, wenn der Betriebsrat die Anrufung ablehnt;
- auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren seiner Gruppe im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratungen und Auskünfte zu unterstützen, sowie auch die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen u. der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;
- bei Kriegs- und Unfallbeschädigten für eine ihren Kräfte und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung durch Rat, Anregung, Schutz u. Vermittlung bei dem Arbeitgeber und den Mitarbeiternehmern thätigste Sorge zu tragen;
- sofern eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe im den Betrieb zu vereinbaren;
- nach den gesetzlichen Bestimmungen bei Entlassungen von Arbeitnehmern der Gruppe mitzuwirken.

Die vereinbarten Richtlinien über die Einstellungen müssen die Bestimmungen enthalten, daß die Einstellung eines Arbeitnehmers nicht von seiner politischen, militärischen, konfessionellen oder beruflichen Betätigung, von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband abhängig gemacht werden darf. Sie dürfen nicht bestimmen, daß die Einstellung von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht abhängig sein soll.

Einstellungen, die aus einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder durch Schiedspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Schlichtungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen, gehen den Richtlinien in jedem Falle vor.

Im Rahmen der Richtlinien hat über die Einstellung des einzelnen Arbeitnehmers der Arbeitgeber allein ohne Mitwirkung oder Aufsicht des Arbeiterrates oder Angestelltenrates zu entscheiden.

Wird gegen die vereinbarten Richtlinien verstoßen, so kann der Arbeiterrat oder Angestelltenrat binnen 5 Tagen nach Kenntnis von dem Verstoß, jedoch nicht später als 14 Tage nach dem Dienstantritt, Einspruch erheben. Die Gründe für den Einspruch und die Beweisunterlagen sind vom Arbeiterrat oder Angestelltenrat bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen. Wird bei diesen Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann der Arbeiterrat oder Angestelltenrat binnen 3 Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Schiedsstelle anrufen. Der Einspruch gegen die Einstellung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder der Schiedsstelle hat keine aufschiebende oder aufkündigende Wirkung.

Über den Einspruch wird im Schlichtungsverfahren endgültig entschieden. Vor der Entscheidung ist der Eingeklagte anzuhören. Geht die Entscheidung dahin, daß ein Verstoß gegen die vereinbarten Richtlinien vorliegt, so kann darin zugleich ausgesprochen werden, daß das Dienstverhältnis des Eingeklagten als mit dem Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt gilt. Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung

fortens des Arbeitgebers binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeitgeber- oder Angestelltenrat anrufen:

- wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband erfolgt ist;
- wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;
- wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte zu verrichten;
- wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes begründet darstellt.

Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt.

Das Recht des Einspruchs besteht nicht:

- bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Schlichtungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen;
- bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich werden.

Bei der Anrufung müssen die Gründe des Einspruchs dargelegt und die Beweise ihrer Berechtigung vorgebracht werden. Erachtet der Arbeiterrat oder Angestelltenrat die Anrufung für begründet, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen eine Verständigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung binnen 1 Woche nicht, so kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren 5 Tagen den Schlichtungsausschuss anrufen.

Der Schlichtungsausschuss hat das Verfahren auszuführen, wenn auf Grund der Kündigung ein gerichtliches Verfahren anhängig ist oder die Auslegung des Verfahrens zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung von einer der Parteien beantragt wird. Das Verfahren nimmt seinen Fortgang, wenn nicht binnen 4 Wochen seit der Stellung des Antrages auf Auslegung die Erhebung der Klage nicht nachgewiesen ist oder wenn eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliegt, wonach die Berechtigung zur fristlosen Entlassung verneint ist.

Der Einspruch gegen die Kündigung und Anrufung des Schlichtungsausschusses haben keine aufschiebende Wirkung.

Über den Einspruch wird in gesetzlichen Schlichtungsverfahren endgültig entschieden. Geht die Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung gerechtfertigt ist, so ist zugleich für den Fall, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ablehnt, ihm eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen. Die Entschädigung bemisst sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb insgesamt beschäftigt war und darf für jedes Jahr bis zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgesetzt werden, jedoch im Ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. Dabei ist jedoch auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, als auch auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers angemessene Rücksicht zu nehmen. Die Entscheidung schafft Recht zwischen dem beteiligten Arbeitgeber u. Arbeitnehmer.

Innerhalb 3 Tagen nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Aufgab zur Post zu erklären, ob er die Weiterbeschäftigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt.

Der Arbeitgeber ist im Falle der Weiterbeschäftigung verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu gewähren. Er muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er im Falle des Unterbleibens der Dienstleistung erpärt oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erworben hat. Der Arbeitgeber kann ferner die dienstlich-rechtlichen Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Gewerkschaften oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beträge der leistenden Stelle zurückerstaten.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er zwischen einem neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern. Er hat nach Empfang der Erklärung des Arbeitgebers, spätestens aber 1 Woche nach Kenntnis der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung dem Arbeitgeber mündlich oder durch Aufgab zur Post eine Entlassung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. Macht er von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Eintritt der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung zu gewähren.

Werden in einem Betriebe weniger als 20 aber mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, kann ein

Betriebsobmann

zu wählen. Derselbe übernimmt in der Hauptsache die gleichen Rechte und Pflichten des Betriebsrates oder Arbeiter- resp. Angestelltenrats. Ein Einspruch gegen die Kündigung steht dem Betriebsobmann nicht zu.

Hat der Betriebsrat 9 oder mehr Mitglieder so wählt er aus seiner Mitte nach den Grundsätzen der Verhältniswahl einen

Betriebsauschuss

von 5 Mitgliedern. Hat der Betriebsrat sowohl Arbeiter wie Angestellte als Mitglieder, so dürfen die Mitglieder des Betriebsauschusses nicht sämtlich der gleichen Gruppe angehören.

In gleichartigen oder nach dem Betriebszweck zusammengehörigen Betrieben, die sich inner- halb einer Gemeinde bzw. Nachbargemeinde in der Hand eines Eigentümers befinden, kann auf einen überörtlich stehenden Beschluß der Einzelbetriebsräte neben diesen ein

Gesamtbetriebsrat oder gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden.

Ein Gesamtbetriebsrat ist also eine Zusammenfassung mehrerer Einzelbetriebsräte in einem gemeinsamen Ausschuss. Die Einzelbetriebsräte bleiben dabei bestehen. Bei einem gemeinsamen Betriebsrat lösen sich die Betriebsräte der einzelnen Werke auf. Es besteht dann über für mehrere Werke ein Betriebsrat.

Die Wahl zu den Betriebsräten

erfolgt in unmittelbarer und geheimer Abstimmung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl auf die Dauer eines Jahres und zwar so, daß die Arbeitermitglieder von den Arbeitern, die Angestelltenmitglieder von den Angestellten des Betriebes aus ihrer Mitte gewählt werden. Gemeinsame Wahl ist zulässig, wenn Arbeiter und Angestellte mit Zweidrittelmehrheit dafür stimmen.

Zur Wahl berechtigt sind alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer. Wählbar sind die mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am Wahltag mindestens 6 Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen sowie mindestens drei Jahre dem Gewerbebezirk oder Berufszweig angehören, in dem sie tätig sind. Die erste Wahl zu den Betriebsräten ist spätestens 6 Wochen nach Inkrafttreten des Gesetzes einzuleiten.

Sondervertretungen statt Betriebsräte

St in Betrieben die Durchführung des Gesetzes schwer möglich, weil nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Berufsausbildung sind, so kann an Stelle des gesetzlichen Betriebsrates eine andere Vertretung der Arbeitnehmer errichtet werden. Eine solche Vertretung muß durch Tarifvertrag getroffen werden, der für allgemein verbindlich erklärt ist. Auf Bauustellen würde also an die Stelle des Betriebsrates das System der Bauarbeiterverbände treten, mit denselben Aufgaben und Befugnissen.

Die Sitzungen des Betriebsrates

finden in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit statt. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Auch die Betriebsversammlungen, die aus den Arbeitnehmern des Betriebs bestehen, finden grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit statt. Wenn

wichtige Staatsinteressen

es erfordern, kann einem Betriebe die Verpflichtung zur Zulassung von Arbeiter-Ausschussmitgliedern und zur Vorlegung einer Betriebsratswahl erlassen werden. Betriebsrat bzw. Betriebsratsauschuss sind aber auch dann bezeugt, Wählbar betr. Arbeitnehmerverhältnisse und Betriebsorganisation in einer besonderen Sitzung des Ausschusses mit beratender und beschließender Stimme zu vertreten.

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers.

Wenn der Arbeitgeber es verlangt, hat der Vorsitzende des Betriebsrats — das Mitglied der Mehrheitsgruppe auf das die meisten Stimmen entfallen sind — eine Sitzung mit der beantragten Tagesordnung anzuberufen. In solchen Sitzungen nimmt der Arbeitgeber teil, ebenso an den Sitzungen, zu denen er eingeladen ist. Auf Antrag des Arbeitgebers ist je ein Beauftragter der Betriebsvereine des Arbeitgebers zu den Sitzungen, an denen er teilzunehmen berechtigt ist, mit beratender Stimme zuzuziehen. Der

Arbeitgeber trägt die durch die Geschäftsführung entstehenden notwendigen Kosten,

einschl. etwaiger Aufwandsentschädigungen; er hat ferner die erforderlichen Räume und Geschäftsmittel zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber ist eine Niederschrift über die Verhandlungen zu übergeben, an denen er teilgenommen hat. Der Betriebsrat kann die Ausschließung eines Betriebsratsmitgliedes beantragen. Er kann ferner beantragen, daß der Betriebsrat (bzw. der Betriebsratsauschuss) die Auflösung des Betriebsrates wegen gänzlicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten

beschließt. Auf Verlangen des Arbeitgebers muß der Vorsitzende des Betriebsrates eine Betriebsversammlung einberufen.

In einer Reihe von Fällen entscheidet bei Streitigkeiten der

Bezirkswirtschaftsrat

u. a. über Zuständigkeit der Betriebsvertretungen und der Betriebsversammlung. Der Arbeitgeber kann das Dienstverhältnis eines Mitgliedes einer Betriebsvertretung kündigen, er darf aber dazu der Zustimmung der Betriebsvertretung; wird diese verweigert, so kann der Arbeitgeber den Schlichtungsausschuss anrufen, der entscheidet.

Zwischenhandeln

gegen die Bestimmungen, daß die Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts zu den Betriebsvertretungen usw. nicht beschränkt oder deswegen nicht benachteiligt werden dürfen, werden mit Geldstrafe bis zu 2000 M oder Haft bestraft. Die gleiche Strafe wird auch für Hebertretungen angewandt. Angaben falscher Tatsachen oder Unterdrückung richtiger Tatsachen in den Berichten usw. über den Vermögensstand des Unternehmens werden mit Gefängnis bis zu einem Jahre und Geldstrafe bis 10 000 M oder mit einer dieser Strafen bestraft.

Bei der

ersten Wahl zu den Betriebsräten

— spätestens 6 Wochen nach Inkrafttreten — bestellt der Arbeiterausschuss, eventuell gemeinsam mit dem Angestelltenausschuss, den Wahlvorstand. Für die Entscheidung von Streitigkeiten, für die nicht der Schlichtungsausschuss, sondern Bezirkswirtschaftsrat bzw. Landeswirtschaftsrat oder Reichswirtschaftsrat zuständig ist, sind soweit diese Stellen noch nicht bestehen, andere Stellen zu bestimmen. Nach weiteren Überlegungsbestimmungen besetzt der Wahlvorstand des Betriebsrats die für Betriebe errichteten Arbeiter- und die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zu bestehen auf.

Wären man unsere Mitglieder dafür sorgen, sich mit den wichtigsten Bestimmungen des Betriebsratsgesetzes vertraut zu machen und vor allem darauf zu achten, daß auch sie Vertreter in diese Organe erhalten. Neben dem Willen gilt es dann auch das Können zu zeigen. W.

Der Reichstarif für das deutsche Holzgewerbe.

Während die Arbeiterorganisationen den am 23. Januar 1920 gefällten Schiedsspruch für das Holzgewerbe angenommen hatten, lehnten ihn die Arbeitgeber ab. Die verschiedenen Vorbehalte, die der Arbeitgeberverband über machte, ließen hoffen, daß eine Verständigung doch noch möglich werde. Am 3. Februar 1920 fanden deshalb erneut Verhandlungen im Reichsarbeitsministerium statt. Der Vorsitzende des Arbeitgeber-Schutzverbandes Komiehan verließ nach der Eröffnung anschließende Vereinbarung, die am Vormittag gegenseitig getroffen worden war:

„Die Verhandlungskommission ist der Auffassung, daß der Begriff „Anpassung des Reichstarifvertrages an das Betriebsratsgesetz“ dahin auszulegen ist, daß die Bestimmungen des Betriebsratsgesetzes hinreichend gegenfalls mit einer Kommentierung im den Tarifvertrag aufzunehmen sind, wovon noch verhandelt werden soll. Gleichzeitig soll auch über sonstige Wünsche auf Milderung des Tarifs verhandelt werden.“

Dadurch ist der erste Schiedsspruch erledigt, d. h. er wird von den Arbeitgebern angenommen.

Es folgt dann eine längere Auseinandersetzung über den Vorbehalt der Arbeitgeber, die Lohnzulage zu streichen. Schließlich treten die Parteien zu Sonderberatungen ab. Der unparteiliche Vorsitzende, Kapitän Erler bleibt bei Verhandlungen der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer dagegen unterbreiten als Letztes folgenden Vorbehalt zur Einigung:

1. Anrechnungsfähig sind diejenigen Zulagen die ab 1. Januar 1920 gewährt sind. Ferner solche Zulagen, die ab 1. Dez. 1919 in der Form einer Zuschlagszahlung auf die bestehende zentrale Regelung gewährt wurden. Die nach Abschluß dieser zentralen Vereinbarungen sofort zu gewährenden Zulagenzulage muß aber mindestens noch 5 pro Stunde betragen.

Auf die Durchführung der durch diese Vereinbarung festgesetzten Lohnzulage wird verzichtet. Letzthin des Inkrafttretens ist der 30. Januar 1920.

Für die jugendlichen Arbeiter- und Arbeiterinnen ist drückend eine Zulagenzulage zu vereinbaren, die im entsprechenden Verhältnis zu den Lohnzulagen zu bemessen ist.

Die vertraglichen Durchschnitte und Mindestlöhne für Hilfsarbeiter betragen 60 Prozent der Löhne der Facharbeiter.“

Nach längeren Beratungen erkennen die Arbeitgeber 60 Prozent für die Hilfsarbeiterinnen als berechtigt an. Umfaßt der im Abs. 1 genannte 60 % bzw. 50 % 3. Ueber die Anrechnungsfähigkeit der im Dezember gewährten Lohnzulagen entscheidet sich dann noch eine lange Auseinandersetzung, die zu keinem Ergebnis führt. Die Arbeitgeber wollen alles anerkennen, was auf Umwälzung der Arbeitgeber-Organisation an Lohnzulagen gezahlt ist, während die Arbeitervertreter nur das zwischen den Organisationen vereinbarte anerkennen wollen. Als darüber keine Einigung zu erzielen war, mußten die Verhandlungen als gescheitert gelten. Als diese Erklärung abgegeben war, sagte der Vorsitzende des Arbeitgeber-Schutzverbandes Komiehan: „Nunmehr erkläre ich, daß wir den Schiedsspruch annehmen.“ Der unparteiliche Vorsitzende Kapitän Erler bemerkte dann zu dieser Erklärung: daß der Schiedsspruch nun rechtskräftig werde, nachdem jetzt beide Parteien ihn anerkannt hätten.

Zur Frage der Beitragserhöhung.

In Nr. 5 unserer „Eiche“ vom 30. Januar 1920 wird ein Artikel: „Sphäre Mitgliederbeiträge, bessere Unterstellungen!“ veröffentlicht. Grund hiervon sind die Erörterungen in den anderen Holzgewerbe-Organisationen gewesen. Und mit Recht. Denn eine Arbeiterorganisation, die sich die dubiose Haltung ihrer Mitglieder zur Pflicht gemacht hat, muß in Bezug auf ihre Leistungen auf der Höhe bleiben. Dieses ist aber nur möglich, wenn sie auch dementsprechend ihre Beiträge der Zeit gemäß erhöht. Auch der Unterzeichner möchte hierzu einiges unsern Mitgliedern unterbreiten und ich spreche gleichzeitig den Wunsch aus, daß alle führenden Kollegen in unseren Ortsvereinen zu dieser Frage sofort Stellung nehmen und ihre Meinung in unserer „Eiche“ zur Kenntnis aller bringen. Ich bin mir vollständig bewußt, daß es noch Kollegen gibt, die jedenfalls gegen eine Beitragserhöhung sind und mit allen Regeln der Kunst und mit grüßlichen Prophezeiungen zu Felde ziehen, heißt aber alles nichts, made Tatsachen belahnen uns eines anderen. Denn alle unsere Vertreter auf der Generalversammlung in Augsburg waren wohl damals der Meinung, die außerordentliche Steigerung aller Lebensbedürfnisse sei nur eine vorübergehende Erscheinung und würde nach Friedensschluß allmählich besser werden. Es war dies eben Täuschung, wie so vieles in diesem unheiligen Kriege Täuschung gewesen ist. Alles, was nun in dem Artikel gesagt wird über Arbeitslosigkeit, Beitragserhöhung zur Organisation u. Unterstützungen treffen zu, da brauchen wir nicht zu diskutieren. Aber auf etwas möchte ich hinweisen, auch wenn es vorläufig nur ein Hinweis oder ein Vorbehalt sein sollte; es betrifft die Erhöhung der Streckunterstützung und da geht man meines Erachtens zu weit, wenn man zwei Drittel des Lohnes vorschlägt. Ich persönlich möchte mich dazu erwidern, es fragt sich nur, ob es der Hauptkategorie auch bei einem Wochenbeitrag in der Höhe eines Stundenlohnes möglich ist, diese außerordentlich hohe Leistung auf sich zu nehmen. Nebenbei sei bemerkt, zu viel ist es sicher nicht bei den jetzigen Verhältnissen. Ich will kein Prophet sein, wir werden in Zukunft, wenn es zum Abbau dieser ungeheuren Steigerungen aller Bedürfnisse kommt, doch wohl von Arbeitgebersseite bei den Löhnen zunächst anfangen sollen und wer unsere Arbeitgeber kennt, muß zu dieser Auffassung kommen, daß wir Kämpfe bekommen, die die bis jetzt geführten vollständig in den Hintergrund drängen würden. Aber eine Arbeiterorganisation hat nicht nur Lohnkämpfe zu bestehen, sondern auch noch eine Menge anderer Aufgaben zu lösen, die ebenfalls durch die Verhältnisse gesteigerte Mehrausgaben bringt. Davon werden wir unserem Redakteur sowie unserem Hauptkassier recht geben müssen. Wenn ich mir etwas annehmen darf zum Beispiel: Das Zeitungswesen, welches ja unsere geistliche Speise vermittelst kostete

	vor dem Kriege	jetzt
Druckpapier	100 kg. 21.—	200.—
Druckfarbe	100 „ 60.—	800.—
Metalldraht	100 „ 42.—	900.—
Maschinenöl	1 „ 4.—	7.20
Druckfächer	1 St. 5.—	40.70
Puffstoffe	10 t 225.—	1860.—
Braunkohle	10 t 127.50	1700.—

Und so geht es in allen Zweigen weiter, wollen wir leistungsfähig bleiben und unsere Mitglieder vor Enttäuschungen bewahren, so müssen wir ob wir gern wollen oder nicht, unsere Beiträge den Verhältnissen entsprechend erhöhen, darin werden mir alle einschlägigen Kollegen recht geben müssen. Aber wir müssen bei alledem die Kirche im Dorf lassen. Unsere Löhne entsprechen noch lange nicht der Höhe, wie alle Bedürfnisse der Lebenshaltung im letzten Jahr in das faßbarste geistigen sind, sie werden es auch nicht erreichen, nun könnte man zwei Drittel Streckunterstützung? Dabei werden wohl auch die Kollegen den Ausbau der anderen Unterstützungen verlangen. Also um wesentliche Beitragserhöhung kommen wir nicht herum und das heißt, bald wenn wir nicht Ueberforschungen erleben wollen. Es muß nun Aufgabe unserer Instanzen sein, die Sache sobald wie möglich in Angriff zu nehmen, damit wir gerüstet sind. Unsere beste Rüstung aber sind die Finanzen.

H. M a g r o d t - S c h m i d t n.

Aus den Ortsvereinen.

Nürnberg. Der Fränk. Bezirksverband der deutschen Gewerkschaften (Hirsch-Dunder) hielt letzter Tage in Nürnberg unter dem Vorsitz des Tagesabgeordneten Schreiber eine Vertreterversammlung, die sich insbesondere mit der durch Bräutigamszahlung an die Landwirte und sonstige Preissteigerung verursachten Teuerung an der Lebenshaltung befaßte. Die Vertreterversammlung erhebt energigehaltigen Einspruch gegen die neuerlich zum Teil unredliche Verteuerung der notwendigen Lebens- und Bedarfsartikel. Diese Verteuerung der Lebenshaltung in den letzten Wochen kann nur durch eine Erhöhung der Löhne und Gehälter ausgeglichen werden. Der Vorstand der Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände hat dies in Bezug auf die Brot- und Kartoffelverteuerung bereits ausgesprochen, jedoch entschließen die dabei von Arbeitgebersseite angelegten Ausgleichsbeiträge durchaus nicht der eingetretenen Verteuerung. Seit dem 1. Januar 1920 ist die Lebensführung viel teurer geworden als sie es gegen Ende 1919 war. Deshalb muß nach Ansicht der Vertreterversammlung sofort eine entsprechende Erhöhung der Löhne und Gehälter eintreten, die nicht unter 50 Prozent betragen darf. Die Vertreterversammlung fordert daher die Ortsvereine in Franken auf, im Sinne dieses Beschlusses bei den Arbeitgebern bzw. deren Verbänden zu wirken und erachtet zeitgemäßes Verständnis von den Arbeitgebern, wie auch von Seite der Stadtverwaltungen. Es empfiehlt sich, wo es irgend möglich, gemeinsamen Vorgehen mit den anderen Organisationsrichtungen. Bei dieser Gelegenheit erhebt die Vertreterversammlung die Forderung, daß die Löhne, Gehälter und Renten fortlaufend, das heißt, monatlich oder spätestens vierteljährig, den jeweils inwärtigen geänderten Lebensbedürfnissen angepaßt werden. — Ferner befaßt sich die Sitzung mit verschiedenen sozialen Fragen, darunter die der Ortsvereine gemäß der Reichsberufungsordnung. Die Leitung des Bezirksverbandes wurde beauftragt, bei den zuständigen Reichs- und Landesstellen für eine abschließende erhöhte Vertiefung der Ortsvereine zu wirken, da die jetzigen Ortsvereine angesichts der Verteuerung der Kaufkraft des Geldes eine schwere Schädigung für viele Vertieferte bedeuten.

An die Empfänger der „Eiche“.

Die Postbezieher werden gebeten, sich beim Ausbleiben oder bei verspäteter Lieferung einer Nummer stets nur an den Briefträger oder die zuständige Postfiliale-Anstalt zu wenden. Erst wenn Nachlieferung und Aufklärung nicht in angemessener Frist erfolgen, wende man sich unter Angabe der bereits unternommenen Schritte an unseren Verlag.

Das regelmäßige Einkassieren der Beiträge

ist eine zwingende Notwendigkeit der Vereine. Es werden dadurch Restanten und die damit zusammenhängenden Austritte aus der Organisation vermieden.

Mit dem Erscheinen dieser Zeitungsnnummer ist der 7. Wochenbeitrag für das Jahr 1920 fällig.

Anzeigen.

Für den Anzeigenteil ist die Redaktion der Zeitung gegenüber nicht verantwortlich.

Küchenschrank - Gewerkschafts-Kleiderkasten - Leipzig.
Eingebaute alle Mittwoch von 8-10 Uhr im Vereinslokal „Stadt Hannover“. Hierzu sind alle langgestrichelten Mitglieder und Gäste herzlich willkommen. Der Vorstand.

Schlafzimmer u. Küche
in nur erstklassiger Ausstattung. Köchlein und Wäsche. Preis 2000.—

20 cbm Kessel
5 cm stark, 2 Jahre gelteht. Preis 2000.—

Leipzig. Schöne
Bekleidung im ersten Lokal, Stadt Hannover, Preis 2000.—

Diskutierklub Berlin.
Versammlung jeden Mittwoch 7. Uhr bei Hermann Richter, Neue Königstraße 24.
Regelmäßiger Verhandlungsgegenstand: Das Betriebsratsgesetz.
Am 18. Februar Sitzungsfest im Verbands Hause, Or. Straußbergerstraße 222. Anfang 6 1/2 Uhr.

Eiserne Ziehklingshobel!
tausendfach bewährt, la deutsches Fabrikat Stück Mk. 9.50, 6 Stück Postpaket Mk. 55.— franco

Schneider!
Stück Mk. 2.75, 12 Stück Mk. 30.—, Ziehklings la Stahl (Sägeblatt) in allen Breiten liefert

M. E. Walther, Dresden 22,
Rathfelder Str. 51
Telegramm-Adr.: Mawa Dresden

1870 — 1920

Ortsverein Berlin II
(Königsstadt).

Zur Gedenkfeier
unseres 50jährigen Bestehens,

am 21. Februar im Lokal „Ansbauer Hof“, Frankfurter Allee 313, sind hiermit alle Gewerkschafts-Kollegen freundlichst eingeladen.

Prolog :: Festrede ::
Gefangensvorträge der Gewerk-
vereinsliederstafel :: Ball.

Anfang 7 Uhr. Eintritt 1.70 Mk.

Die Vorstandschaft.

Sportklimmen - Rufen
Eiche und Buche gebogen,
prima Ware,
100, 120, 140, 160 cm Holzlänge
liefert zu billigsten Tagespreisen

M. E. Walther, Dresden 22
Reifeleiderstraße 51. Fernsprecher 28767.

Einheitliche Vereinsabzeichen.

Alle unsere Mitglieder werden auf die einheitlichen Vereinsabzeichen hiermit aufmerksam gemacht. Die Vereinsabzeichen kostet das Stück 1.20 Mk. Nach Einigung des Betrages an das Hauptbüro erfolgt gleich Zusendung.

Siberia a. N. H. Her-
berge im „Roten Ochsen“
Unterführung von 1. H. bei
Martini, Hirschbergstr. 18.

Selbstkirchen. Durch-
ziehende Kollegen erhalten
vom Ortsverband 1 Stk. bei
W. Mayer, Joseffstr. 30.

Werkführer.
Für meine Bauführer- und Malerei suche ich für sofort einen tüchtigen Werkführer. Derjelbe muß mit den Holz bearbeitungs-Maschinen vertraut sein und die anfordernden Arbeiten zu schneiden können. Schriftliche Angebote mit Gehaltsansprüchen u. Zeugnisse sind zu richten: W. 3863 an Rudolf Wöhe, Weigenfeld a. G.

Jüng. Holzbildhauer
in allen vorzunehmenden Arbeiten perfekt, in gutlohnende, dauernde Stelle gesucht.

Georg Laßig, Holzbiibh.,
Großenhain in Sachsen,
Marianallee 10.

Magdeburg. Arbeit-
nachweis und Unterführung
Katharinenstraße 2/3.