

Die Eiche

Organ des Gewerkevereins der Holzarbeiter Deutschlands (H.-D.)

Erscheint wöchentlich einmal, je Freitags.
Zu beziehen durch alle Postanstalten.
Abonnementspreis 3 Mk. pro Vierteljahr.

Alle Zuschriften für die „Eiche“ an H. Wanzholt, Mm a. D., Berlin 47, Telefon 1442.
Alle für den Quittieren des Gewerkevereins bestimmten Postkästen sind zu adressieren:
Gewerkeverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 55, Greifswalderstraße 223.
Sämtliche Geldsendungen an H. Schumacher, Berlin N. O. 55, Greifswalderstr. 223.
Postfachkonto 59 221 beim Postfachamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin Alexander 4720.

Anzeigen, die sechsfach gespaltene Zeile
je 1 Mk., für den Arbeitsmarkt 50 Pfa.
Bei Wiederholungen Rabatt.

Zum Arbeits-Tarifgesetz-Entwurf.

Von M. Schumacher - Berlin,
Mitglied des Reichswirtschaftsrats.

In Nr. 18 der „Eiche“ vom 29. April 1921 wurde der veröffentlichte Entwurf eines Arbeits-Tarifgesetzes wiedergegeben. Der Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht im Reichsarbeitsministerium sowie der Tarifrechtsausschuß der Gesellschaft für soziale Reform haben diesen Entwurf in vielen Verhandlungen durchberaten und jetzt der Öffentlichkeit zur Besprechung übergeben. Es handelt sich also nicht um einen Regierungsentwurf, nicht einmal um einen Referententwurf des Arbeitsministeriums. Bevor es zu einer gesetzlichen Regelung kommt, muß der Entwurf im Reichsarbeitsministerium beraten und dem Kabinett vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat wird durch seinen sozialpolitischen Ausschuß sich gutachten äußern, dann geht er an den Reichsrat und schließlich an den Reichstag. Es ist also anzunehmen, daß ein Arbeitstarifgesetz, wenn es diese ganzen Instanzen passiert hat, ein wesentlich anderes Gesicht zeigt, als der vorliegende Entwurf. Das darf uns aber nicht hindern, schon heute einiges dazu zu sagen; denn es ist überaus schwierig, diese Materie in eine gesetzliche Form zu bringen, die allen Ansprüchen genügt. Um diese Schwierigkeit zu verstehen, sei daran erinnert, daß der Tarifvertragsgedanke von uns Gewerkevereinigern seit 1868 vertreten wird; in dem Aufruf (An die deutschen Arbeiter“ (Oktober 1868) wurde schon ein „Schiedsgericht zur Schlichtung von Streitigkeiten“ gefordert, desgl. im § 3, Ziffer 7 der Musterstatuten. In den freien Gewerkschaften gelang es erst nach langen Kämpfen in den eigenen Reihen dem Tarifgedanken Geltung zu verschaffen. Die Arbeitgeber, insbesondere in der Schwerindustrie haben sich bis zur Gründung der Zentral-Arbeitsgemeinschaft gegen die tarifliche Regelung ausgesprochen oder sich nur widerwillig gefügt. Der Tarifgedanke hat sich erst durch schwere Kämpfe zu seiner heutigen Anerkennung entwickelt. Deshalb ist es so schwierig, alles das in den richtigen Grenzen gesetzlich zu erfassen, was hier erfaßt werden muß.

In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918 wird unter Ziffer 6 gesagt: „die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen“. Das ist ein wesentlicher Fortschritt, weil hier gemeinsam die tarifliche Regelung des Arbeitsverhältnisses gefordert wird. Bis dahin bedeutete der Tarifvertrag eine freiwillige Vereinbarung zwischen dem beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die keinerlei gesetzlichen Rückhalt hatte. Gegen Tarifbrüche und Verletzungen des Tarifvertrages war der geschädigte Teil machtlos. Erst die Verordnung vom 23. Dez. 1918

brachte eine vorläufige Regelung. Die Tarifverträge wurden als unabhängig erklärt, mit anderen Worten, Arbeitsverträge sind unwirksam, soweit sie von der tariflichen Regelung abweichen, es sei denn, daß der Tarifvertrag die Abdingbarkeit ausdrücklich gestattet. Ferner wurde durch die Verordnung die Möglichkeit geschaffen, den Tarifvertrag als allgemein verbindlich zu erklären, also über den Kreis der Beteiligten hinaus, für den ganzen Beruf oder für ein bestimmtes Vertragsgebiet.

Die vielen Verordnungen, die seit der Umänderung unseres Regierungssystems erlassen worden sind und neben den früheren gesetzlichen Bestimmungen in der Gewerbeordnung

eine Umänderung veralteter Vorschriften unter Anpassung an die heutige Zeit und fernere Entwicklung angestrebt werden. Der Begriff des Arbeitsrechts ist so zu verstehen, daß die Gesamtheit aller Rechtsvorschriften die sich auf das Arbeitsverhältnis im weitesten Sinne beziehen, erfaßt wird, dazu gehören natürlich auch alle Dinge, die heute in der Gewerbeordnung geregelt sind.

Professor Lujo Brentano ist wohl als der Vorkämpfer des Arbeits-Tarifgesetzes anzusehen. Seit 1872 hat er die Rechtsverbindlichkeit des Kollektiv-Arbeitsvertrages verfolgt. Auf einer Generalversammlung der Gesellschaft für soziale Reform in Düsseldorf wurde diese Frage gründlich erörtert und 1918 fand eine Besprechung der drei Gewerkschaftsrichtungen statt, wo Brentano seine Idee entwickelte, die dahin ging, öffentlich-rechtliche Zwangsverbände zu bilden, an deren Spitze eine Tarifbehörde zu schaffen sei. Es sollten also alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer unbekümmert, ob sie organisiert sind oder nicht, erfaßt werden. Dieser Gedanken hat Brentano auch bis auf den heutigen Tag noch nicht ausgegeben.

Der vorliegende Gesetzentwurf stellt sich aber auf den entgegengesetzten Standpunkt, indem er im § 4 ausdrücklich nur die Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern als tariffähig bezeichnet, deren Satzung den Abschluß von Tarifverträgen vorsieht und Bestimmungen darüber enthält:

1. Von welchen Organen und in welcher Weise Beschlüsse in Tarifangelegenheiten gefaßt und bekundet werden.

2. Welche Organe die Vereinigungen vertreten und wie sie berufen werden. Auch freie und Zwangsinnungen werden als Vereinigungen von Arbeitgebern angesehen, die tariffähig sind. Bei den Arbeitnehmern ist die Voraussetzung für die Tariffähigkeit gegeben, wenn sie 1. die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig machen, 2. Arbeitgeber als Mitglieder nicht aufnehmen, 3. die Interessen ihrer Mitglieder selbständig und unabhängig wahrnehmen.

Demnach können die „Selben“ nicht als tariffähige Vereine angesehen werden und folglich keinen Tarifvertrag abschließen, der den Schutz dieses Gesetzes genießt. Desgleichen kann z. B. der pommerische Landbund, der eine Organisation der Arbeitgeber ist und eine Gruppe für die Arbeitnehmer gebildet hat, nicht als tariffähig angesehen werden. Das wird dazu führen, daß wir eine Reihe von Tarifverträgen bekommen werden, die unter das Gesetz fallen und eine weitere Anzahl solcher, die von nicht tariffähiger Gruppen geschlossen sind, dann aber nicht als rechtsverbindlich erklärt werden können, weil die abschließenden Arbeitnehmer nicht die Tariffähigkeit besitzen. Die tariffähigen Vereinigungen sind in Angelegenheiten, die einen bestimmten Tarifvertrag betreffen, rechtsfähig. Der Absatz 2 des § 152 der Gewerbeordnung gilt für tariffähige Vereinigungen nicht. Es kann also niemand von dieser Vereinbarung, die für ihn im Tarifvertrag getroffen wurde, zurücktreten.

Die
Interessen des Gewerkevereins
stets zu wahren und zu fördern,
für die
Stärkung der Organisation
stets zu agittieren,
für eine
pünktliche Beitragszahlung
und
guten Versammlungsbefuch
stets zu sorgen
ist Ehrensache
eines jeden Mitglieds.

den Versicherungsgeetzen, dem bürgerlichen Gesetzbuch, dem Handels-Gesetzbuch usw. bestehen, soweit sie das Arbeitsverhältnis und alles was damit zusammenhängt, betreffen, sind so vielseitig, daß der gewöhnliche Sterbliche sich nicht mehr darin zurechtfindet. Ein firtiger Jurist kommt mit irgendeinem alten Urteil oder einer früheren Entscheidung an die selbst der erfahrene Gewerkevereins- oder Gewerkschaftsbeamte kaum gedacht hat. Um aus diesem Wirrwarr herauszukommen, ist es das Streben aller Sozialpolitiker u. glücklicherweise heute auch das des Arbeitsministeriums, daß ein „Gesetzbuch der Arbeit“ geschaffen wird, in welchem alle zerstreuten Vorschriften gesammelt werden. Dazu gehören das Arbeitstarifgesetz, das Schlichtungs- und Arbeitsgerichtsverfahren, das Arbeitsnachweiswesen, das Betriebsrätegesetz die Arbeitsverordnung usw. Wir haben alle jetzt diesbezüglich im Entstehen begriffene Gesetze als einen Teil dieses Gesetzes anzusehen. Es wird noch mehrere Jahre dauern, ehe dieses Ziel erreicht ist. Es muß zugleich eine Ergänzung der vorhandenen Lücken und

Der Begriff, was ist ein Tarifvertrag, ist wie folgt festgelegt: Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen Arbeitgebern oder ihren tariffähigen Vereinigungen oder tariffähigen Arbeitnehmern zur Regelung des Arbeitsverhältnisses. Es ist dann weiter einiges aufgeführt, was zum Arbeitsverhältnis gehört. Jedoch ist dieser Begriff nicht endgültig festgelegt. Wir erkennen die Schwierigkeit an, aber es ist offenbar eine Lücke, die dazu führen muß, daß Streitigkeiten darüber entstehen, was alles zum Arbeitsverhältnis gehört, und was nicht. Viel leicht gelingt es, eine umfassendere Darstellung in das endgültige Gesetz hineinzubringen.

Vorkäufig ist wichtig, daß auch das Lehrlingswesen im Tarifvertrag geregelt werden soll und daß die Lehrlinge ausdrücklich als Arbeitnehmer bezeichnet werden, die unter den Tarif fallen. Die Tarifsetzung geht auch den Anordnungen der Innungen und Handwerkskammern über die Regelung des Lehrlingswesens vor. Die Arbeitgeber und insbesondere verschiedene Innungen laufen schon mächtig Sturm gegen diese Fassung, weil sie den Standpunkt vertreten, daß der Lehrvertrag unangetastet bleiben muß.

Im Tarifvertrag können auch andere Angelegenheiten als solche, die das Arbeitsverhältnis betreffen, geregelt werden. Auf diese finden die Bestimmungen des Gesetzes keine Anwendung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nach Abschluß des Tarifvertrags aus ihrer Organisation ausscheiden, bleiben bis zum Ablauf dieses Tarifvertrages diesem unterstellt. Wichtig ist auch, daß die Tarifangehörigkeit des Inhabers eines Betriebes auf seinen Rechtsnachfolger im Betriebe übergeht.

Eine heiklumtrittene Frage, die in den Arbeiterorganisationen seit Jahrzehnten diskutiert worden ist, ist die Haftung. Die Organisationsführer wollten nicht wegen irgendeines vorkommenden Tarifsbruchs eine Strafe auf sich nehmen. In Wirklichkeit bestand auch bisher die Gefahr, denn der § 34 des bürgerlichen Gesetzbuches schwebte wie ein Damokles-Schwert über die verantwortlichen Personen. Glücklicherweise ist nur vereinzelt davon Gebrauch gemacht worden. Der Entwurf hat im § 17 versucht, diese Frage in einer anderen Weise zu lösen.

„Tarifangehörige, die wesentlich gegen die Vorschrift der Tarifsetzung verstoßen, die nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen bestimmen, können auf Antrag einer Vertragspartei, des Inhabers oder der Betriebsvertretung des durch den Verstoß betroffenen Betriebes vom Tarifgerichte mit einer Buße belegt werden. Die Buße beträgt im Höchstmaß für Arbeitgeber 5000 Mark, für Arbeitnehmer 500 M.; sie fällt an die Gemeinde, in deren Bereich der Verstoß geschehen ist. Die Gemeinde hat den Betrag für Zwecke der Arbeiterwohlfahrt zu verwenden.“

Aber auch dieses ist zu umgehen, wenn die Tarifparteien im Tarifvertrag eine Bestimmung aufnehmen, wodurch diese Vorschriften ausgeschlossen oder abgeändert werden. Im § 19 wird noch bestimmt:

„Erfüllt eine Vertragspartei die Pflichten aus dem Tarifvertrag nicht, so tritt, falls der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, an die Stelle der Schadenersatzpflicht die Verpflichtung, an die gegnerische Vertragspartei nach Maßgabe des § 20 eine Buße zu zahlen. Sie darf den Betrag von 500000 M nicht übersteigen. Ueber die Verpflichtung zur Zahlung einer Buße entscheidet das Tarifgericht auf Antrag. Dieses verteilt auch die Summe unter die berechtigten Vertragsparteien.“

Das Tarifgericht kann auch eine Sicherheitsleistung von der pflichtvergeßenen Vertragspartei verlangen, bis zur Dauer von 3 Jahren. Im Entwurf ist der Aufbau und das Verfahren des Tarifgerichtes und eines zu errichtenden Tarifamtes offengelassen worden. Um nicht zuviel neue Behörden zu schaffen, ist beabsichtigt, die Funktionen einer

Behörde zu übertragen, die in der neuen Schlichtungsordnung genannt ist. Bekanntlich sieht diese Einigungsämter, Landeseinigungsämter und ein Reichseinigungsamt vor. Dieser wird auch übertragen, ob, inwieweit und für welche Gebiete Tarifverträge verbindlich erklärt werden.

Die Gewerkevereinskollegen werden gut tun, sich heute schon in die Regelung des Tarifvertragsrechts hineinzudenken und an der öffentlichen Besprechung über den vorliegenden Entwurf zu beteiligen. Die Schlichtungsordnung unterliegt momentan der Begutachtung durch den Reichswirtschaftsrat. Tarifverträge und Schlichtungsweisen sind untrennbar. Von der Gestaltung des einen wird die Entwicklung des anderen wesentlich beeinflusst. Wir haben ein Interesse daran, daß eine Regelung vorgenommen wird, wodurch die Rechte der Arbeiterschaft in jeder Hinsicht gewahrt werden und auf der anderen Seite der Aufbau unseres Wirtschaftslebens gefördert wird.

Die Verbindlichkeitserklärung von Schiedsprüchen in Gesamtschlichtungen.

Von Arbeiterssekretär S. M e s s e r - Worms.

Wie auf manchen anderen Gebieten, so herrscht auch auf dem Gebiete der Verbindlichkeitserklärung von Schiedsprüchen in Gesamtschlichtungen ein ziemlich großes Durcheinander. Man braucht sich daher nicht zu wundern, wenn manchmal berechtigter Zweifel über die Objektivität der Gerichte bei der Auslegung der hierfür in Frage kommenden Verordnungen entstehen. Die Verbindlichkeitserklärung von Schiedsprüchen in Gesamtschlichtungen war von Anfang an ein sehr umstrittenes Gebiet zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Solange wir uns noch im ersten Stadium der Demobilisierung befanden, trat dieser Gegensatz noch nicht so sehr in die Erscheinung. Erst später, nachdem die ersten Kriegsfolgen vorüber waren, nachdem die Verordnungen über die Einstellungen und Entlassung von Arbeitern und Angestellten verschiedene Abänderungen erfuhr, gewann auch die Verbindlichkeitserklärung von Schiedsprüchen, die mit der wirtschaftlichen Demobilisierung nicht in ursächlichem Zusammenhang standen, erhöhte Bedeutung.

Die letzte Verordnung, die das Verfahren und die Bestimmungen über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten regelt, erging am 12. Febr. 1920. Die Verordnung war notwendig geworden, um die bisherigen Bestimmungen auf diesem Gebiete mit dem Betriebsrätegesetz in Einklang zu bringen und den veränderten Verhältnissen anzupassen.

Der § 25 der Verordnung bestimmt nun bekanntlich, daß der Demobilisierungskommissar befugt ist, einen nach § 22 der Verordnung erlassenen Schiedspruch für verbindlich zu erklären. Da nun der § 22 nur von den Einzelschlichtungen handelt, so ist in dem § 28 der Verordnung nochmals ausdrücklich gesagt, daß dem Demobilisierungskommissar bei Streitigkeiten über Löhne, Gehälter oder sonstige Arbeitsbedingungen ebenfalls die Befugnisse aus den §§ 24—27 zustehen.“ Dem Demobilisierungskommissar gleichgestellt sind die Landeszentralbehörde, Staatskommissar für Demobilisierung oder Reichsarbeitsminister.

Wenn man daher den gesunden Menschenverstand sprechen läßt, so wird man ohne weiteres zu dem Schluß kommen, daß durch den § 28 der Verordnung dem Demobilisierungskommissar die Befugnis erteilt ist, einen Schiedspruch auch bei Gesamtschlichtungen für verbindlich zu erklären, da der § 28 ja sonst überhaupt keinen Zweck hätte.

Denselben Standpunkt nimmt auch der Reichsarbeitsminister ein. In einem Bescheid vom 22. September 1920 erläutert er in ausführlicher Weise seinen Standpunkt und betont ebenfalls, daß der § 28 völlig

überflüssig wäre, wenn die Verbindlichkeitserklärung nur in Einzelschlichtungen möglich sein sollte oder nur in solchen Fällen, die in direktem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Demobilisierung stehen.

Auch die Rechtsgültigkeit der Verordnung, die ebenfalls angezweifelt ist, wird in diesem Bescheid ausdrücklich unter Bezugnahme der hierfür in Betracht kommenden Verordnungen des Bundesrats bejaht.

Da trotz dieser Stellungnahme noch immer Zweifel entstanden, hat das Reichsarbeitsministerium in einem weiteren Bescheid vom 30. September 1920 nochmals seinen Standpunkt bekräftigt.

Auch der preussische Minister für Handel und Gewerbe hat in einem Rundschreiben vom 6. Oktober 1920 an die Regierungspräsidenten usw. darauf hingewiesen, daß den Demobilisierungskommissaren das Recht zusteht, einen Schiedspruch in Gesamtschlichtungen für verbindlich zu erklären und diese Stellungnahme in längeren Ausführungen begründet.

Man sollte hiernach annehmen, daß die Gerichte, die für die Durchführung der Verbindlichkeitserklärung zuständig sind, sich ebenfalls der von dem Reichsarbeitsminister eingenommenen Haltung anschließen würden, da es doch gerade für den Richter darauf ankommt, die Gesetze so ausulegen wie es der Wille des Gesetzgebers gewesen ist und so eine einheitliche Rechtsprechung zu ermöglichen, und mit dazu beizutragen, die Rechtsunsicherheit auf diesem Gebiete zu beseitigen. Es scheint aber bald, als wenn manche Gerichte eine besondere Vorliebe dafür haben, dasjenige aus Gesetzen und Verordnungen herauszulesen, was nicht drin steht und man kommt bald in die Versuchung, zu glauben, daß sie damit gegen die veränderten politischen und wirtschaftlichen Machtverhältnisse demonstrieren wollen. Zu einem anderen Ergebnis kann man nicht kommen, wenn man die verschiedenen Urteile liest, die gerade auf diesem Gebiete bisher gefällt worden sind.

Soweit man bisher einen Überblick über die in dieser Frage gefällten Urteile hat, haben folgende Gerichte die Frage, ob der Demobilisierungskommissar berechtigt ist, einen in einer Gesamtschlichtung gefällten Schiedspruch für verbindlich zu erklären verneint: „Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in Münster, Grünberg, Lübeck und Worms und die Landgerichte in Stolp, Berlin I und Köln.“ Außerdem ist die Frage im selben Sinne noch in einer Reihe wissenschaftlicher Abhandlungen in verschiedenen Schriften verneint worden.

Den entgegengesetzten Standpunkt und in bejahendem Sinne haben bisher entschieden die „Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in Stuttgart, Essen, Würzburg, Mannheim, Bruchsal, Baden-Baden, Karlsruhe, sowie die Landgerichte in Stuttgart, Dresden, Frankfurt a. M. und Wm.“

Schon diese kleine Blütenlese zeigt, wie verschieden die Auffassungen und die Rechtsprechung auf diesem Gebiete ist.

Neuerdings hat nun auch ein eigens zur Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit zusammengefügter Schlichtungsausschuss die Frage eingehend geprüft und in bejahendem Sinne entschieden. Wegen der Wichtigkeit und Bedeutung der Sache sei daher auf dieses Urteil etwas näher eingegangen. Der Sachverhalt war folgender:

„In der Streitsache wegen der Lohn- u. Arbeitsverhältnisse der Binnenschiffer usw. auf den westdeutschen Kanälen hat der Schlichtungsausschuss am 5. Nov. 20 einen Schiedspruch verkündet, in dem er die Tariflöhne für August und September 1920, sowie für die Zeit vom 1. Oktober 1920 ab festsetzte. Der Reichsarbeitsminister hat durch den Beschluß vom 11. November 1920 gem. §§ 28, 25 der Verordnung vom 12. Februar 1920 (RGBl. 218) den Schiedspruch für verbindlich erklärt. Die Parteien haben sich dahin geeinigt, daß die Nachprüfung der Rechtsmäßigkeit der Verbindlichkeitserklärung des Schiedspruchs durch ein Schiedsgericht von 5 angeordneten Richtern erfolgen soll.“

Der Arbeitgeberverband bestreitet, daß § 28 der Verordnung vom 12. Febr. 1920 auch auf Tarifstreitigkeiten (im Gegensatz zu Einzelstreitigkeiten) Anwendung finde und daß die Vorschrift, falls sie doch diese Bedeutung haben sollte, rechtsunwirksam sei. —

Die Zusammensetzung dieses Schiedsgerichts war folgende:

Landgerichtsdirektor Geheimer Justizrat Dr. Norden als Vorsitzender (Dortmund), Kammergerichtsrat und parlamentarischer Staatssekretär Frennuth (Berlin), sowie die Landgerichtsräte Ruben (Berlin), Schommer (Köln), Thier (Dortmund) als Beisitzer.

Leider verbieten es die Raumverhältnisse, das ganze Urteil wegen seiner Gründlichkeit und Ausführlichkeit mit der die Frage behandelt wird, wiederzugeben. Es kann sich daher nur um die wesentlichsten und wichtigsten Punkte handeln. In der Begründung des Urteils wird in längeren Ausführungen die geschichtliche Entwicklung behandelt, indem die einzelnen Verordnungen, die durch den Rat der Volksbeauftragten auf diesem Gebiete erlassen worden sind, auf ihre Rechtsgültigkeit hin geprüft werden. Daß diese Untersuchung eine gründliche ist, geht daraus hervor, daß man in der Untersuchung zurückgeht auf das Gesetz vom 4. August 1914, worin der Bundesrat ermächtigt wurde während der Zeit des Krieges diejenigen gesetzlichen Maßnahmen anzuordnen, welche sich zur Abhilfe wirtschaftlicher Schädigungen als notwendig erweisen.

Es heißt dann weiter, daß unter Bezugnahme auf dieses Gesetz der Bundesrat am 7. November 1918 die Verordnung über die wirtschaftliche Demobilmachung erließ, die den Reichskanzler ermächtigte „diejenigen Anordnungen zu erlassen, welche erforderlich sind, um Störungen des Wirtschaftslebens infolge der wirtschaftlichen Demobilmachung vorzubeugen oder abzuwehren.“

Das Schiedsgericht untersucht dann die einzelnen Verordnungen, die über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten erlassen worden sind und weist in diesem Zusammenhang auf einen Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 24. Juni 1919 an den Schlichtungsausschuß in Mannheim hin. Der Bescheid lautet:

„Auf die Eingabe vom 4. Juni 1919, die Verbindlichkeit der Schiedsprüche betreffend. Die Ansicht des Herrn Demobilmachungskommissars in Mannheim beruht auf keinem Mißverständnis. Aus der allgemein gehaltenen Fassung des § 17 der Verordnung vom 4. Januar 1919 (R.G.BL. Seite 8) und des § 17 der Verordnung vom 24. Januar 1919 (R.G.BL. S. 100) folgt, daß der Demobilmachungskommissar jeden in einer Arbeitsstreitigkeit ergangenen Schiedspruch für verbindlich erklären kann. Es dürfte dies sowohl dem Willen des Gesetzgebers wie auch dem praktischen Bedürfnisse (Streitschlichtungen) entsprechen.“

In Vertretung gez.: Caspar.“
(Schluß folgt.)

Ueber den Achtstundentag.

Die Gewerbeaufsichtsbeamten Württemberg äußern sich in ihrem Jahresbericht für 1920 auch über den Achtstundentag. Ein sicheres Urteil über die Wirkung des Achtstundentags auf den Umfang der Produktion und auf das Leben der Arbeiter erscheint ihnen zur Zeit noch nicht möglich, da zu viele außerwöhnliche, in den Zeitverhältnissen liegende Umstände ihren Einfluß ausüben. Die Großindustrie habe sich zum Unterschied vom Handwerk im allgemeinen mit dem Achtstundentag besser abgefunden. Seine Vorteile in gesundheitlicher Hinsicht, die Möglichkeit ausgiebiger Erholung von körperlicher Ueberanstrengung seit seiner Einführung habe die Arbeitsfreudigkeit wieder geweckt und auch diejenigen Unternehmer den Wert der verkürzten Arbeitszeit erkennen lassen, welche

seither nur die wirtschaftlichen Nachteile derselben im Auge hatten. In einzelnen Betrieben wurde in 8stündiger Arbeitszeit eine höhere Tagesleistung erzielt als in neunstündiger, in andern Betrieben war die Leistung geringer. Ihr allgemeines Urteil lautet: „Die Arbeitszeitverkürzung ist auf das wirtschaftliche und sittliche Leben der Arbeiterbevölkerung nicht ohne Einfluß gewesen. Der verlängerte Feierabend löste bei vielen das Verlangen nach einer Tätigkeit im eigenen Interesse, im eigenen Heim und Garten und zeitigte Wünsche nach Einfamilienhäusern und Pachtländern. Die für den Hausvater geschaffene Möglichkeit, die Abendstunden weniger abgehengt als früher bei seiner Familie zubringen zu können, ist für das Erziehungswerk der Kinder von nicht zu unterschätzendem Wert. Durch die verkürzte körperliche Inanspruchnahme erfuhren auch das Bestreben der Arbeiterschaft, sich mehr als früher am geistigen Leben zu beteiligen und sich wirtschaftlich weiterzubilden, eine wesentliche Förderung.“ Es wird allerdings auch betont, daß sich neben diesen günstigen Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung auch nachteilige Folgen gezeigt hätten, weil manche junge Leute beiderlei Geschlechts ihren Feierabend nicht richtig und nutzbringend verwenden. Die Durchführung der gesetzlichen Arbeitszeit würde den Aufsichtsbeamten erschwert, weil aus Mangel an gewerkschaftlicher Schulung manche Arbeiter auf dem Lande das Solidaritätsgefühl mit den Industriearbeitern in der Stadt vermissen lassen, weil sie sich oft freiwillig zur Leistung von Ueberstunden anbieten. Die organisierte Arbeiterschaft in den ausgesprochenen Industrieplätzen sei sich dagegen des Werts der gesetzlichen Arbeitszeit in seiner ganzen Bedeutung voll bewußt; Auswüchse, die bei der anfänglichen Auffassung über den Achtstundentag auftraten, z. B. die Verweigerung der dringendsten Notarbeiten, sind nicht mehr wahrgenommen worden.

Verhältnismahlssystem und Wahlordnung

Zu dem Artikel unter obiger Ueberschrift in Nr. 19 der „Eiche“ schreibt uns Kollege E. C. von Saarbrücken, daß bei der Arbeiterauswahl in Neunkirchen (Saargebiet) ein System angewandt wurde, wonach immer das Bestreben der einzelnen Betriebsabteilungen der richtigen Vertreter zu haben mit dem Gedanken jeder Partei ihre richtige Zahl Sitze zuzuweisen, vereinbart wurde.

Jede Partei stellte nach den Bedürfnissen des Gesamtbetriebes eine Kandidatenliste auf und die für diese Listen im ganzen Werk abgegebenen Stimmen werden bei der Verteilung der Gesamtkandidaten berücksichtigt.

Innerhalb der einzelnen Listen entschied aber nicht die Reihenfolge der Aufstellung, sondern die verschiedenen Mehrheiten, die innerhalb der einzelnen Betriebe erzielt wurden.

Es war eine Art Mischung von Verhältnismahl und Mehrheitswahl, die aus den beiden Systemen die besten Gedanken ausnützte. Wir wollen an einem Beispiel die Sache erläutern und zunächst einmal feststellen, wie das System gesetzlich festgelegt werden könnte. Die Gesetzbestimmung müßte etwa lauten:

In größeren Betrieben, die sich in Unterabteilungen gliedern, die für sich nach Art des Betriebes besonders abgrenzbar sind z. B. in Hüttenwerken der Hochofenbetrieb usw., sind besondere Stimmzetteln aufzustellen und die abgegebenen Stimmzetteln dort besonders zu zählen und das Resultat genau nach der Zahl der für jeden Wahlvorschlag abgegebenen Stimmen zu notieren. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzetteln zu prüfen.

Die Reihenfolge der Bewerber innerhalb der einzelnen Wahlvorschlagslisten bestimmt sich in der Regel nach der Reihenfolge ihrer Benennung.

Ist nach § 12 das Resultat für einzelne Betriebsabteilungen besonders festgestellt, so werden zunächst die Bewerber berücksichtigt, die in ihrer jeweiligen Betriebsabteilung die meisten Stimmen erhalten haben.

bleiben danach noch Sitze zu verteilen, so werden zunächst die Kandidaten der einzelnen Wahlvorschläge genommen, deren Betriebsabteilungen noch keinen Vertreter haben. Hat eine Gruppe, die im Ganzen nach ihrer Stimmenzahl einen Vertreter zu beanspruchen hat, danach noch keinen Sitz erhalten, so ist ihr ein solcher in der Betriebsabteilung zuzuweisen, wo sie die meisten Stimmen erhalten hat.

Praktisch gestaltet, ist die Sache nun etwa folgendermaßen: Nehmen wir einen gemischten Betrieb der Holzindustrie, mit Sägewerk, Zimmerplatz, Modellfabrik, Möbelschreinerei usw. Nehmen wir an, die freigewerkschaftliche Liste erhält im Ganzen 500 Stimmen, die christliche Liste 400 und die S. D.-Liste 300 Stimmen. Zu wählen sind 12 Kandidaten. Es erhalten also die Listen 5 resp. 4, resp. 3 Kandidaten. Die Freigewerkschaftler haben auf dem Zimmerplatz und in der Möbelschreinerei, die zusammen den größten Teil der Werksangehörigen beschäftigen, die absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhalten. Sie werden also aus diesen beiden Betrieben 5 Kandidaten bekommen.

Die Christlichen haben im Sägewerk die absolute Mehrheit, nach der Gesamtzahl der im Werk beschäftigten Leute würden dort aber nur 2 Kandidaten zu wählen sein, die der christlichen Liste entnommen werden müssen und zwar soweit solche auf dem Sägewerk vorgeschlagen sind. Die andern Kandidaten sind danach zu verteilen, wie die einzelnen Richtungen die größten Minderheiten innerhalb der Betriebe erzielt haben. Der Gewerksverein würde also seine Kandidaten in den einzelnen Werksabteilungen durchbringen, wo die Reste der andern Richtungen ihnen nicht noch Kandidaten zufallen lassen.

Grundsatz bleibt allerdings, daß jede Partei, die ihrer Gesamtstimmenzahl entsprechende Anzahl von Vertretern haben muß. Es wird also unter Umständen in einer einzelnen Werksabteilung der Minderheitskandidat auch dann als gewählt angesehen werden müssen, wenn die andere Richtung dort mehr Stimmen haben sollte. Bei dem praktischen Fall in Neunkirchen erhielten die Christlichen, die nach der Gesamtzahl ihrer abgegebenen Stimmen 2 Vertreter haben mußten, aber in keiner Werksabteilung eine Mehrheit erzielt hatten, je einen Kandidaten in der Koksanlage und im Maschinenbetrieb des Neunkircher Eisenwerkes, zugewiesen.

Nach demselben System ist inzwischen auch auf dem großen Hüttenwerk in Böblingen gewählt worden. Man kann auch bei politischen Wahlen nach dem System verfahren. Nehmen wir an, ganz Württemberg ist ein Wahlkreis. Das Land wird aber in etwa 30 Unterbezirke geteilt. Jede Partei wird natürlich an die Spitze ihres Wahlauftrages die besten Männer setzen. Diese könnten nun alle in Stuttgart wohnen und wenn dann nach der Reihenfolge der Vorschlagsliste verfahren wird, wären nur Stuttgarter Herren gewählt. Ist aber bei der Verteilung der Mandate auch zu berücksichtigen, wie die Parteien in den einzelnen Unterbezirken abgeschnitten haben, dann wären aus der jeweiligen Parteivorschlagsliste die dort ansässigen Leute herauszuziehen, die in dem betr. Bezirk wohnen.

Im Betriebsrätegesetz müßte bei einer Neurevision eine entsprechende Bestimmung hineinkommen, wie wir sie oben vorschlugen, dann wären die in dem erwähnten Artikel der „Eiche“ angeführten Schwierigkeiten zum größten Teil gegenstandslos, denn auch bei der Auswahl der Ersatzleute für Ausgeschiedene und Verstorbene müßte daselbe Verfahren angewandt werden.

Anträge zur Generalversammlung der Sterbekasse.

Vorstand: Dem § 5 Absatz 2 folgende Fassung zu geben:

Stufe I: Mk. 100.— nach 52 gezahlt. Wochenb.	} von 10 Pfg.
" 110.— " 104 " "	
" 120.— " 156 " "	
" 130.— " 208 " "	
" 140.— " 260 " "	
" 150.— " 520 " "	} von 15 Pfg.
Stufe II: Mk. 150.— nach 52 gezahlt. Wochenb.	
" 165.— " 104 " "	
" 180.— " 156 " "	
" 195.— " 208 " "	
" 210.— " 260 " "	} von 20 Pfg.
" 225.— " 520 " "	
Stufe III: Mk. 200.— nach 52 gezahlt. Wochenb.	
" 220.— " 104 " "	
" 240.— " 156 " "	
" 260.— " 208 " "	
" 280.— " 260 " "	} von 30 Pfg.
" 300.— " 520 " "	
Stufe IV: Mk. 300.— nach 52 gezahlt. Wochenb.	
" 330.— " 104 " "	
" 360.— " 156 " "	
" 390.— " 208 " "	
" 420.— " 260 " "	} von 40 Pfg.
" 450.— " 520 " "	
Stufe V: Mk. 400.— nach 52 gezahlt. Wochenb.	
" 440.— " 104 " "	
" 480.— " 156 " "	
" 520.— " 208 " "	
" 560.— " 260 " "	} von 50 Pfg.
" 600.— " 520 " "	
Stufe VI: Mk. 500.— nach 52 gezahlt. Wochenb.	
" 550.— " 104 " "	
" 600.— " 156 " "	
" 650.— " 208 " "	
" 700.— " 260 " "	
" 750.— " 520 " "	

Außerdem bleiben für diejenigen Mitglieder, welche bereits der Kasse angehören und vor Ablauf eines Jahres nach Inkrafttreten der neuen Bestimmungen sterben, diejenigen Sätze für die Leistungen der Kasse in Kraft, wie sie im Nachtrag 1 § 5 Absatz 2 vorgesehen sind.

Kaiserslautern: § 5 Absatz 2 dahin zu ändern, Unterstützungssätze einschließlich einer Erhöhung der Beiträge und des Sterbegeldes vorzunehmen unter Berücksichtigung der älteren Kollegen.

Settin: § 5 Absatz 2 folgende Fassung zu geben:

Stufe I 180.— Mk. bei einem Wochenb. v 10 Pfg.	
" II 288.— " " " " " 16 "	
" III 360.— " " " " " 20 "	
" IV 450.— " " " " " 30 "	
" V 720.— " " " " " 40 "	
" VI 900.— " " " " " 50 "	

Vorstand: Den Zusatz in § 10, wie im 2. Nachtrag vorgesehen ist, zu streichen.

o o o o o Rundschau. o o o o o

Wiederaufnahme der Verhandlungen über den Reichsmantelvertrag.

Wie bereits gemeldet, sollten neue Verhandlungen über den Reichsmantelvertrag stattfinden, nachdem man in Berlin nicht zum Abschluß gelangt ist. Diese Verhandlungen, welche vom 6. bis 10. Mai in Nürnberg stattgefunden haben, haben wiederum zu keinem Abschluß geführt. Wenn es auch gelang, eine Verständigung über das Schlichtungswesen und einige sonstige Punkte zu erzielen, so war es doch nicht möglich, das Werk zum Abschluß zu bringen. Besondere Schwierigkeiten bot die Verständigung über eine Verlängerung des alten Vertrages und war man nahe daran, die ganzen Verhandlungen an dieser Frage scheitern zu lassen. Da die Arbeitgeber sich außerstande erklärten, noch weiter verhandeln zu können, mußten dieselben vertagt werden und wurde beschlossen, am 19. Mai in Berlin weiter zu verhandeln. Ob es hier zu einem Abschluß kommen wird, erscheint fraglich und werden wir über den weiteren Gang der Verhandlungen berichten.

Das Ultimatum der Entente.

wie es die Londoner Konferenz beschlossen hatte, ist von der neuen Reichsregierung und mit 221 gegen 172 Stimmen vom Reichstag angenommen worden. Es wäre zwecklos, sich jetzt darüber zu streiten, ob das Ja oder das Nein richtig war. Die Zukunft wird darüber entscheiden. Jetzt gilt es durchzuführen, soweit es geht, was man als Verpflichtung übernommen hat. Dem Ultimatum war ja auch ein Zahlungsplan beigelegt, nachdem das deutsche Volk 132 Milliarden zahlen soll, abzüglich des bereits geleisteten und der für das Staatseigentum in den abgetrennten Gebieten gutgebrachten Summen, aber zuzüglich der an Belgien zu leistenden Beträge. Deutschland hat am 1. Juli 1921 über 12 Milliar-

den und am 1. Nov. 1921 über weitere 38 Milliarden Schuldverschreibungen zu übernehmen. Der Rest von 82 Milliarden Schuldverschreibungen, die gleichfalls am 1. November 1921 zu übergeben sind, bleiben in Reserve der Alliierten für den Fall, daß die deutsche Leistungsfähigkeit über die 50 Milliarden hinausgeht. Die Schuldverschreibungen bleiben in Deutschland steuer- und lastenfrei und sind durch den gesamten Besitz und die Einnahmen des Reichs gesichert. Jährlich soll Deutschland 2 Goldmilliarden, sowie 26 v. H. des Werts seiner Ausfuhr oder einen entsprechenden Betrag zahlen, außerdem im voraus innerhalb 25 Tagen 1 Goldmilliarde in Gold, Devisen oder Schatzanweisungen. Eine Garantiekommision soll die deutschen Zahlungen überwachen. Ob sie lange übernommen werden können, steht dahin. Sicher aber ist, daß Alles auch davon abhängig ist von unserer Forderung: Ober-schließen muß deutsch bleiben!

o o Aus den Ortsvereinen. o o

Berlin. Am Sonntag, den 29. Mai unternimmt die Gewerkevereinsliedertafel (Berlin) eine Herrenpartie nach Oranienberg und Umgebung und wird unter anderem der Heilstätte Grabow einen Besuch abstatten und die Genesenden durch etliche Lieder aufheitern. Abfahrt vom Stettiner Vorortbahnhof 6.50 früh nach Lehnik, vom Gesundbrunnen 6.56. Für Nachzügler 7.20 bezw. 7.26 Uhr. Freunde und Gönner der Liedertafel sind herzlich willkommen. Der Vorstand.

o o o o o Patentbau. o o o o o

Mitgeteilt vom Patent-Büro Koch, Berlin NO 18. Große Frankfurterstraße 59. Auskünfte kostenlos.

Gebrauchsmuster.

- Nr. 38 c. 769 009. Sobelbankknecht. Johann Koch, Augsburg.
- Nr. 34 g 763 056. In ein Bett verwandelbares Sitzmöbel. Fa. J. Schöberl, München.
- Nr. 38 c 769 903. Schraubenzwinde mit beweglicher Unterjache. Heinr. Kumpff, Nürtingen, Württ.

Mit dem Erscheinen dieser Zeitungszahl ist der 21. Wochenbeitrag für das Jahr 1921 fällig.

Anzeigen.

Für den Inseratenteil ist die Redaktion den Lesern gegenüber nicht verantwortlich.

Am Himmelfahrtstage verschied nach kurzer, schwerer Krankheit unser lieber Kollege

Ernst Rösner

(Mitgliedsnummer 3655, eingetr. am 4. Juli 1891). Sein treues kollegiales Wesen und treues Festhalten und Wirken in seiner 30jährigen Mitgliedschaft sichern ihm ein Andenken für immer.

Ruhe sanft!

Der Vorstand
des Ortsvereins Hagen.

Unserem langjährigen, treuen Mitglied
Heilberger nebst Frau
zur Silberhochzeit
die besten Glückwünsche!
Gewerkverein der Holzarbeiter
Ortsverein Augsburg.

Formentischer

mit famil. vorkommenden Arbeiten vertraut, per sofort gesucht.

Angebote mit Zeugnissen an Louis Deffe, Frankfurt a. M., Mainzerlandstraße 321.

Jeder Arbeiter soll lesen:
**Die Befreiung des Arbeiters
und der Arbeit.**

Von Gerhard Hildebrand.

Ein Industriearbeiterprogramm auf der Grundlage des Ausgleichs von Individualismus und Sozialismus wird hier entwickelt, das bei Durchführung eine geordnete Fortentwicklung unseres Wirtschaftslebens, Unabhängigkeit und Existenzsicherheit des Einzelnen

verspricht.
Preis 5 M. zuzügl. Sortimenterzuschlag.

Verlag der „Hilfe“, G. m. b. H., Berlin NW. 40.

Schabhobel



mit Doppelleisen, mit gebogenen od. geraden Griffen, 52 mm Eisenbreite & Mk. 10.—, Ers.-Eisen Mk. 3.50, Ziehklinkenobel Mk. 16.50, Ers.-Eisen Mk. 3.—, Eiserne Simshobel, Mk. 10.50.—.

Bohrtiefsteller mit Aufreiber Mk. 6.50.
Gekröpfte Rückensägen 25 cm Blattlg. Mk. 16.—.
Furniersägen Mk. 12.—, Ziehklingen Mk. 4.—.
Amerikan. Schiffsobel, Stuhlrechtrohr usw.
zu billigsten Tagespreisen liefert sofort

H. Walther, Dresden 22, Rehefeldstr. 53.

Kollegen, schützt Frau und Kinder

für den Fall Eures frühzeitigen Todes,
forgt

für Euer Alter sowie für die Ausbildung und Aussteuer oder den Sterbefall Eurer Kinder bei unserer gemeinnützigen Volksversicherung. — Alle Gewinne fließen den Versicherten zu.

Volksversicherung des Verbandes der Deutschen Gewerkevereine H.-D.

Verlangt kostenl. Auskunft bei unseren örtl. Verwaltungsstellen oder im **Verbandsbureau, NO. 53, Greifswalder-Str. 221/23.**

Kollegen, werbet Mitglieder für unsern Gewerkverein!