

Die Stimme

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

Erscheint wöchentlich einmal, je Freitags.
Es beziehen durch alle Postämter.
Abonnementspreis 3 RM. pro Vierteljahr.

Alle Zuschriften für die „Stimme“ an H. Wagnert, Ulm a. D., Carlstr. 47, Telefon 1442.
Alle für das Hauptbüro des Gewerksvereins bestimmten Postfächer sind zu adressieren:
Gewerksverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 66, Greifswalderstr. 222.
Sämtliche Geldsendungen an H. Wagnert, Berlin N. O. 66, Greifswalderstr. 222.
Postfachkonto 29 221 beim Postamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin Alexander 4720.

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

Die Fristen im Betriebsrätegesetz.

Die materiellen Rechtsansprüche aus dem Betriebsrätegesetz, können nur dann geltend gemacht werden, wenn man die Fristen wahrt, die das Gesetz vorschreibt. Ihre Veräumung führt zur Verwirklichung der Ansprüche, zumal es sich um gesetzliche Notfristen handelt, die weder durch den Schlichtungsausschuss, noch durch die Vertragsparteien abgeändert werden können. Da dies zu wenig berücksichtigt wird, ist schon mancher Nachteil den Arbeitnehmern erwachsen, darum sei im folgenden die Fristen im Betriebsrätegesetz erläutert.

Der § 82 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes bestimmt: „Bei Verstoß gegen die vereinbarten Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern kann der Arbeiterrat oder Angestelltenrat binnen 5 Tagen nach Kenntnis von dem Verstoß, jedoch nicht später als 14 Tage nach dem Dienstantritt Einspruch erheben.“ Ueber diesen Einspruch hat der Arbeiterrat oder Angestelltenrat mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Wird bei diesen Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann der Arbeiterrat oder Angestelltenrat nach Abs. 3 des § 82 des BRG. binnen 3 Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Schlichtsstelle anrufen.

Die erstgenannte fünfjährige Frist beginnt also mit der Kenntnis von dem Verstoß. Diese setzt neben der Kenntnis von der Einstellung selbst auch die Kenntnis der Tatsachen voraus, welche die Einstellung als gegen die Richtlinien verstößend erscheinen lassen. Die Einspruchsfrist über die Einstellung ist aber 14 Tage nach dem Dienstantritt erloschen, auch wenn die Kenntnis vor dem Verstoß erst nach dieser Zeit erlangt ist, es sei denn, daß die Ausnutzung der 14tägigen Frist durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle verhindert war.

Bei der Berechnung der Fristen zählt der Tag, an welchem der Arbeiterrat oder Angestelltenrat von dem Verstoß Kenntnis erhalten hat, oder an dem der Dienstantritt erfolgt ist, nicht mit und zwar auf Grund des § 187 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches, der für die Fristenberechnung maßgebend ist. Fällt der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag oder staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, so endet die Frist nach § 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches erst mit Ablauf des nächstfolgenden Werktags.

Für die Verhandlungen des Arbeiterrats oder Angestelltenrats mit dem Arbeitgeber sind zeitliche Schranken nicht gesetzt. Der Schlichtungsausschuss wird höchstens prüfen können, ob keine unnötige Verschleppung bei den Verhandlungen eingetreten ist.

Die Fristen im Falle der Kündigung sind folgende. Nach § 84 des Betriebsrätegesetzes können Arbeitnehmer im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiterrat oder Angestelltenrat anrufen:

1. Wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit

zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbände erfolgt ist.

2. Wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist.

3. Wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigert, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten.

Die Zugehörigkeit zur Berufsorganisation ist in erster Linie eine sittliche Pflicht!

So beschlossen die Arbeitgeber vom Regierungsbezirk Münster am 22. Mai 1921 auf ihrer Tagung in Buer in Westfalen.

Hoffentlich merken sich dies auch alle Arbeiter und organisieren sich.

4. Wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebs bedingte Härte darstellt.

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

Zunächst was ist ein solcher Grund? Der § 123 der Gewerbeordnung sagt: „Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden:

1. Wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum veretzt haben.

2. Wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betrugs oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen;

3. Wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern,

4. Wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen.

5. Wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen.

6. Wenn sie einer vorzüglich und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteile des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen.

7. Wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit Angehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstößen.

8. Wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abkündenden Krankheit behaftet sind.

In den unter Ziffer 1 bis 7 genannten Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeitgeber länger als 1 Woche bekannt sind.

Also will ein Arbeitnehmer sein Einspruchsrecht gegen eine Kündigung ausüben, dann kann er dieses soweit es das Gesetz vorsieht. Die fünfjährige Einspruchsfrist beginnt mit dem auf den Tag der Kündigung folgenden Werktag.

Erachtet der Arbeiterrat oder Angestelltenrat seine Anrufung für begründet, so hat er nach § 86 des BRG. zu versuchen, binnen 1 Woche durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eine Verständigung herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung binnen einer Woche nicht, so kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren 5 Tagen den Schlichtungsausschuss anrufen. Die fünfjährige Frist schließt an die Wochenfrist unmittelbar an. Fällt der letzte Tag dieser Frist auf einen Sonntag oder staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag, so endet die Frist erst mit dem nächstfolgenden Werktag. Für den Beginn der Wochenfrist ist der Tag maßgebend, an dem die erste Verhandlung mit dem Arbeitgeber stattgefunden hat oder, falls dieser trotz rechtzeitiger Einladung nicht erschienen ist, stattfinden sollte. Dieser Tag selbst zählt bei der Berechnung der Frist nicht mit.

Zu beachten ist, daß der Arbeiterrat oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer den Schlichtungsausschuss anrufen kann unter Berücksichtigung der Fristen, wenn eine Verständigung nicht gelungen ist, der Arbeiter- oder Angestelltenrat den Einspruch aber für begründet erachtet hat. Hält der Arbeiterrat oder Angestelltenrat aber den Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Kündigung für unbegründet, dann kann nach der Praxis vieler Schlichtungsausschüsse der abgewiesene Arbeitnehmer nicht selbst den Schlichtungsausschuss zur Entscheidung anrufen. Das ist von großer Bedeutung. Der Arbeiter- oder Angestelltenrat ist in diesem Fall unterste Schlichtungsinstanz u. deshalb kürzen Schlichtungsausschüsse auch die einwöchentliche Frist nicht ab, die dazu dienen soll, Zeit zur Ueberlegung und Einlenkung zu gewinnen.

Die Frist für die 5 Tage nach Ablauf der Verhandlungswoche, binnen welcher der Schlichtungsausschuss anzurufen ist, ist auch für den betroffenen Arbeitnehmer bindend. Maßgebend für die Wahrung dieser Frist ist der Tag, an dem die Anrufungsschrift beim Schlichtungsausschuss eintrifft, nicht etwa

der Tag der Abfindung, wenn nicht ein besonderes Verschulden der Post nachweisbar ist. Darum auch hier genaue Beachtung der vorgegebenen Fristen. Unterläßt der Arbeiter oder Angestelltenrat es, den Schlichtungsausschuß anzurufen, trotzdem er selber die Voraussetzung dafür für gegeben erachtet, so muß der Arbeitnehmer die Fristversäumnis auch gegen sich gelten lassen, wenn er in der Lage war, selber beim Schlichtungsausschuß sein Recht geltend zu machen. Für ihn beginnt die Frist nicht erst mit dem Tage, an dem er Kenntnis erhielt von dem ergebnislosen Verlauf der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, sondern die tägliche Frist zur Anrufung des Schlichtungsausschusses unmittelbar an die Wochenfrist, die für die Verhandlungen vorgegeben ist.

Das Betriebsrätegesetz kennt dann noch eine 4 Wochenfrist, bei Aussetzung des Schlichtungsverfahrens zur Herbeiführung eines gerichtlichen Urteils über das Vorliegen eines Grundes zur fristlosen Entlassung. Das Verfahren nimmt nach § 86 Abs. 2 des BRG. seinen Fortgang, wenn nicht binnen 4 Wochen seit der Stellung des Antrags auf Aussetzung die Erhebung der Klage nachgewiesen ist.

Eine weitere Fristsetzung findet sich im § 87, Absatz 3 des Betriebsrätegesetzes, der lautet: „Innerhalb dreier Tage nach Kenntnis von dem Eintritt der Rechtskraft, der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Ausgabe der Post zu klären, ob er die Weiterbeschäftigung oder Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt.“ Bei dieser vorgezeichneten dreitägigen Frist, kommt es darauf an, daß die Erklärung, falls sie schriftlich ist, rechtzeitig bei der Post aufgegeben sein muß, die Zustellung kann nachher erfolgen. Die allgemeinen Regeln der Fristberechnung des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten natürlich auch in diesen Fällen.

Der § 89 des BRG. bringt eine weitere Frist durch den Ausdruck „unverzüglich“. Der Arbeitnehmer, der berechtigt ist, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, die Weiterbeschäftigung bei dem früheren Arbeitgeber zu verweigern, hat hierüber unverzüglich nach Empfang der im § 87 Abs. 3 vorgezeichneten Erklärung des Arbeitgebers, spätestens aber eine Woche nach Kenntnis der Rechtskraft der im Schlichtungsverfahren ergangenen Entscheidung dem Arbeitgeber mündlich oder durch Ausgabe zur Post eine Erklärung abzugeben. Erklärt er sich nicht, so erlischt das Recht der Verweigerung. „Unverzüglich“ bedeutet nach dem § 121 des Bürgerlichen Gesetzbuches, daß die Abgabe oder Abfindung der Erklärung ohne schuldhaftes Zögern erfolgt, die Einhaltung der Wochenfrist genügt also nicht. Erfolgt die Ablehnung nicht rechtzeitig, so erlischt das Recht der Verweigerung und der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Beschäftigung zu den früheren Bedingungen wieder aufzunehmen. Nichterfüllung dieser Verpflichtung würde die im bürgerlichen Recht vorgezeichneten Folgen nach sich ziehen.

Auf die Fristen für die Wahl eines Betriebsrats wollen wir in diesem Artikel nicht eingehen, aber die vorgenannten Fristen für die materiellen Rechte der Arbeitnehmer aus dem Betriebsrätegesetz sind so wichtig, daß man ihre strengste Beachtung nur nochmals dringend empfehlen kann. Rt.

Warum sind wir organisiert?

Von Julius K a e v e r, Gelsenkirchen.

Diese Frage, so überflüssig sie manchem erscheinen mag, taucht in der Erörterung der Arbeiter viel öfter auf, als man auf den ersten Blick glaubt. Manchmal möchte man fast wünschen, gerade dieses Thema zum Gegenstand einer Aussprache zu machen, um in den Kreisen, in denen gerade hierüber Unklarheit herrscht, endlich einmal aufzuräumen mit all den Zweifeln an dem Wert der Organisationen. Wie notwendig die Aufklärung hierüber ist, sieht man am besten daraus, daß fast täglich Kollegen mit der Frage kommen: „Warum ist man organisiert?“ Und doch müßte

langsam bei allen Arbeitern die Erkenntnis sich Bahn gebrochen haben, daß es mit den Interessen der Arbeiter ganz anders aussehen würde, hätten sich die Berufsorganisationen beim Eintritt der neuen Verhältnisse nicht all der Dinge angenommen, die damals auf des Messers Schneide standen, hätten sie nicht vor gar nicht langer Zeit als man versuchte, die alten Verhältnisse, wie sie vor der Revolution bestanden, wieder einzuführen, den Mut gefunden zu sagen „bis hierher und nicht weiter“. Daß z. B. gerade der Achtstundentag ein Stein des Anstoßes für die Kreise geworden ist, die aus seinem Bestehen keinen direkten Vorteil ziehen können, ist kein Grund über das Bestehen desselben unzufrieden zu sein. Allein die Tatsache, daß der Achtstundentag so heftig angefeindet wird, sollte schon genügen, um jedem denkenden Arbeiter klar zu machen, daß der Wert der Organisationen kein fragwürdiger ist, sondern daß ihr Bestehen durchaus notwendig und für die Arbeiterschaft von Nutzen ist.

Man könnte der Gründe eine ganze Menge anführen, die für die Notwendigkeit der Organisationen sprechen, und es bedarf in jedem Falle, wo Zweifel an der Notwendigkeit aufstehen, nur eines entschlossenen und überzeugenden Auftretens der Kollegen, diese Zweifel sofort zu beheben. Es ist ja gar nicht so schwer, aus dem Geschehen seit der Revolution den Zweifeln zu beweisen, daß ihre Auffassung irrig ist. Man zeige ihnen unter welchen Verhältnissen sie vor dem Kriege gelebt haben und stelle dem einmal gegenüber, wie heute die Zustände an der Arbeitsstelle sind. Man zeige ihnen wie aus der Nummer in der Liste der Beschäftigten von vor dem Kriege heute der Arbeiter zu einem Bestandteil des Betriebes geworden ist, der berufen ist, durch seine selbstgewählten Vertreter einen Einfluß auf die Betriebsleitung und Betriebsleistung auszuüben, den sich so leicht ein Unternehmer nicht gefallen lassen würde, wenn er nicht durch die veränderte Verteilung der Kräfte hierzu gezwungen wäre. Daß diese erworbenen Rechte der Mitbestimmung in wichtigen Abschnitten der Wirtschaft heute noch nicht die Früchte gezeitigt, die man erwartet hatte, liegt nicht daran, wie so oft behauptet wird, daß die errungenen Vorteile nicht weitgehend genug sind, sondern daran, daß eine jede Neuerscheinung einer gewissen Zeit bedarf, um sich einleben zu können. Man vergißt eben immer wieder, daß wir ein ganzes Menschenalter der Entwicklung überspringen mußten, um überhaupt mitreden zu können. Und darum ist es so ziemlich das Allerverkehrteste, aus dem Umstande, daß an dieser oder jener Stelle es nicht so klappt wie es sein sollte, nun der Organisation ein Bein stellen zu wollen. Die meisten der Unzufriedenen denken gar nicht daran, daß sie gerade dadurch sich selber schädigen, da sie ja selber die Organisation sind und materiell genommen, sich selbst bestehlen. Darum ist es zum Mindesten sehr kurzfristig gehandelt, wenn Mitglieder einer Organisation über den Wert derselben Zweifel hegen.

Die ruhige Ueberlegenheit müßte es jedem sagen, daß all die Einrichtungen, die man in den Verbänden getroffen hat und welche auf die vielfältigen Nöte des menschlichen Lebens zugeschnitten sind, in ihrer Wirksamkeit durchaus jenseitig und für den Arbeiter notwendig sind. Es heißt zwar vielfach, die paar Groschen können mir auch nichts nutzen, aber der, der in einer verzweifeltsten Notlage gewesen, hat stets noch gesehen, daß etwas immer noch mehr wie gar nichts ist. Und letzten Endes sind es doch die Mitglieder selber, die es ganz in der Hand haben, durch entsprechende Anträge zu den Delegiertentagen hier eine Aenderung nach ihren Wünschen herbeizuführen. Es wird sich dort schon zeigen, ob eine Aenderung im Interesse der Organisation und ihrer Mitglieder liegt.

Aber wie oft kommt es doch vor, daß die Kollegen in den Fragen des täglichen Lebens keinen Rat wissen. Dann tritt die Organisation ein und zeigt dem Kollegen, wie er sich zu verhalten hat. Hilft dieser Rat nicht über die brennliche Situation hinweg, so tritt außerdem noch der Rechtschutz in Kraft, eine

Einrichtung, die für manchen schon sehr viel Geldersparnis bedeutet hat.

Am auffälligsten erscheint die Wirksamkeit der Organisationen in der Behandlung der Lohnfragen. Da sieht der in der Treitmühle der Arbeit stehende Kollege, was die Organisation für ihn getan. Vielfach faßt man ja das Wirken der Verbände als eine einzige Lohnbewegung auf. Man hat gesehen, wie durch die langwierigsten Verhandlungen der Lohn stieg und stieg, wie versucht wurde, für alle Kategorien der Arbeiter auskömmliche Lohnverhältnisse zu schaffen und wie so manches in dieser Beziehung eine Besserung erfolgte. Daß auch in dieser Frage einige Wünsche offen geblieben sind, ist kein Beweis für das Versagen der Gewerkschaften in lohnpolitischen Fragen, sondern liegt einmal daran, daß zum Abschluß einer Vereinbarung zwei Parteien gehören, und zum zweiten daran, daß die Organisationen in Verhandlungen am stärksten sind, wenn sie sich auf eine durchorganisierte Arbeiterschaft stützen können. Eine Arbeiterschaft, die nicht nur zwangsweise die Mitglieder in ihren Reihen hat, sondern weiß, daß auch bis in das letzte Mitglied das Bestreben für die Aufgaben der Organisation gedrungen, und daß in allen der Geist ihres Programms, ihrer Grundsätze lebendig ist. Wenn diese Forderung in der nachrevolutionären Zeit auch nicht immer erfüllt werden konnte, so darf man auch hier nicht vergessen, daß die Zeit für diese Umstellung äußerst knapp bemessen war, und man muß nur hoffen, daß in dieser Beziehung die Zukunft eine Aenderung bringen möge. Erst wenn die Erkenntnis der wirtschaftlichen Notwendigkeiten tiefer in die weitesten Volksschichten eingedrungen ist, wird man die äußerst schwierigen Arbeiter zur Besserung der wirtschaftlichen Lage der Arbeitnehmer nach ihrem richtigen Werte einschätzen lernen. Und man wird finden, daß von Seiten der Gewerkschaften keine Gelegenheit versäumt worden ist, für die gesamte Arbeiterschaft Erfolge zu erzielen. Darum besteht auch absolut kein Grund, aus der „Regelung der Lohnverhältnisse“ (heraus die Frage zu stellen: Warum bin ich organisiert?)

Es ist ein Fehler unserer Zeit, bei allen Gelegenheiten nach oberflächlichen Erscheinungen zu urteilen, nach Dingen, die scheinbar auf der Hand liegen, ohne auf den Kern einer jeden Sache, auf ihren realen Wert einzugehen. Ein zutage tretender Schönheitsfehler genügt meistens schon, um über eine an sich gute Einrichtung ein vernichtendes Urteil zu fällen. Ganz besonders die Organisationen der Arbeiter sind in dieser Beziehung schonungslos kritisiert. Man darf wohl sagen, daß gerade all die Einwände gegen die Organisationen es vorzugsweise gewesen sind, die manchem Arbeiter die Zweifel in den Kopf gesetzt haben, und daß diese Minterarbeit die verdrehtesten Meinungen erzeugt hat. Dabei soll gar nicht einmal gesagt sein, daß stets böser Wille die Triebfeder solcher Brunnenergüsse gewesen ist. Nein, vielfach wird einzig die Sucht, interessant zu erscheinen, genügt haben, absprechende Meinungen über den Wert der Organisation in die Welt zu setzen. Wo dieses der Fall ist, da müssen sich die Kollegen die verdrehtesten Helden einmal gründlich vornehmen und ihnen klar machen, daß sie im Begriffe sind, der Zeitgeschichte in den Arm zu fallen und über Dinge, deren Daseinsberechtigung außer Frage steht, ein absprechendes Urteil zu fällen.

Ganz besonders aber nehme man sich jene Maulhelden vor, die heutigen Tages als Apostel der Wahrheit in den Betrieben die Atmosphäre vergiften, die versuchen, die ganze Frage der Förderung der Arbeiterinteressen durch allerhand waghalsige Experimente zu lösen. Die sich nicht wohl fühlen, wenn nicht alle paar Tage ein Generalstreik proklamiert wird und die auf jeden Befehl irgend eines Räuberhauptmanns oder Durchhaltestrategen neue Anruhe und neuen Schaden über die gesamte Arbeiterschaft bringen. Ihnen soll man einmal die Frage vorlegen, was sie dazu berechtigt, Verwirrung in die ohnehin schon genug durcheinander gerüttelten Verhältnisse hineinzubringen. Vielleicht beweisen sie ihre Befähigung durch Vorzeigen eines Mitglieds-

buches des „Bereins der vielfach Vorbestraf- ten“. Dann könnte wenigstens auch der we- niger gut Unterrichtete sich davon überzeugen, daß man es mit keinem Menschen zu tun hat, die würdig sind, Arbeiter zu führen. Gerade die Vorkommnisse der letzten Zeit haben ja gezeigt, wohin die Arbeiterschaft geraten kann, wenn sie von derartigen Elementen ge- führt wird, wie in Mitteldeutschland. Die Folge ist dann immer stärkere Fesselung der Arbeiter durch die Unternehmer, und aus dem erhofften Erfolg wird dann das Gegenteil. Die Arbeiter werden durch derartige Windbeute- leien statt in ihrem Existenzkampfe unter- stützt, gehemmt und die Folge ist ein immer deutlicheres Abwenden von der klaren Linie gesunder, Gegenwartspolitik, welche die Ge- werkschaften verfolgen, ein Hinneigen zu put- schistischen Umwandlungen, die letzten Endes doch nur die Interessen der Arbeiter schädigen. Daß dann einzelne zu der Frage kom- men, wozu bin ich organisiert? kann man ver- stehen, weil die große Masse der Arbeitneh- mer derartige wilde Bewegungen für Ge- werkschaftsarbeit ansieht, die in Wirklichkeit meist nur das Produkt egoistischer Ruhmsucht sind.

Weil nun gerade derartige Vergiftungen der Ansichten der Arbeiter für die Förderung der Arbeiterinteressen so schädlich sind, muß den Maulmühlen unbedingt das Wasser ab- gegraben werden. Und das geschieht am be- sten dadurch, daß man bei passender Gelegen- heit zeigt, wie falsch sie von diesen Leuten be- raten werden. Es müßte wahrhaft ein ganz verböhrtter Mensch sein, der seinen Vorteil nicht von seinem Schaden unterscheiden könnte. Daß es auch solche sonderbare Heilige gibt, hat man in der Vergangenheit wohl schon öfter beobachten können. Aber trotzdem wird ein großer Teil der Kollegen, die heute noch Hirngespinnsten nachjagen, vernünftigen Er- wägungen zugänglich sein. Man müßte ja sonst an der Zukunft der Arbeiterschaft ver- zweifeln.

Staat und Wirtschaft.

In einer neuen Schriftenreihe „Staat und Wirtschaft, Einzeldarstellungen in Grundriss- form“ gibt der Zentralverlag G. m. b. H., Ber- lin NW. 6, Broschüren heraus, in denen der Versuch gemacht wird, das unbedingt notwen- dige Rüstzeug staatsbürgerlicher Allgemein- bildung dadurch herzustellen, daß erste Auto- ritäten in konzentriertester und dabei allge- mein verständlicher Form über den gegenwär- tigen Stand der Dinge auf ihren besonderen Sachgebieten berichten. Es liegen bisher vier ausgezeichnete Veröffentlichungen vor.

In der Schrift „Die Aufgaben der Kom- munalpolitik“ gibt der frühere preussische Ministerpräsident, jetzige Staatssekretär P. Hirsch, eine vorzügliche Darstellung der bis- her gelösten und in Zukunft zu lösenden Auf- gaben der Kommunalpolitik. In klarer und übersichtlicher Darstellung entwirft er ein ge- schlossenes Bild des ganzen Gebietes. Dem Leser bleibt der Eindruck, daß manches bereits erreicht ist und vieles noch erreicht werden muß, was nur durch gemeinsame Anstrengun- gen aller erzielt werden kann. Auf die Pflicht, die jeder einzelne gegen das Gemein- wesen (in der jetzigen Neuordnung mehr als jemals) hat, weist der Verfasser denn auch besonders eindringlich hin.

Auch die zweite Veröffentlichung „Die so- zialpolitische Gesetzgebung“ von Prof. Dr. Kassel kann man als Muster einer Ver- einigung von streng wissenschaftlicher Betrach- tungsweise und klarer allgemeinverständlicher Darstellung bezeichnen. Der Verfasser, unbe- stritten eine der ersten Autoritäten auf dem Gebiete der wissenschaftlichen Sozialpolitik, gibt gleichsam einen Extrakt seiner Kenntnisse, und es gelingt ihm, alles für den Laien Wich- tige in kurzer, aber lückenloser Form zu geben. In einem Ausblick werden am Schluß seiner Schrift die in Vorbereitung befindlichen Ge- setze auf sozialpolitischem Gebiet einer Be- trachtung unterzogen. Man erfährt daraus, daß eine Fülle neuer Gesetze vorbereitet wird. Das ganze Gebiet der Arbeitsvermittlung und der Regulierung des Arbeitsmarktes soll

durch ein Arbeitsnachweisgesetz geregelt wer- den. Die bisherige Erwerbslosenfürsorge soll durch eine Arbeitslosenversicherung abgelöst werden. Das Schlichtungswesen ist im Be- griff, durch die neue Schlichtungsordnung eine völlige Umgestaltung zu erfahren, und die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte sollen zu allgemeinen Arbeitsgerichten umgebildet wer- den; die Rechtsverhältnisse der Dienstboten sollen durch ein besonderes Hausgehilfengesetz geregelt werden, usw. In Anbetracht der großen Anzahl neuer Verordnungen und Ge- setze auf sozialpolitischem Gebiet plant die Reichsregierung die Schaffung eines Arbeits- gesetzbuches. Man sieht, daß Deutschland mit allen Kräften bestrebt ist, die führende Stel- lung, die es in der sozialpolitischen Gesetz- gebung in der Welt errungen hat, sich zu be- wahren.

Als dritte Veröffentlichung bringt der Ver- lag die Schrift: „Demokratie und Selbstver- waltung“ von Dr. Theodor Heuß. Hier werden die grundlegenden Probleme der staat- lichen Neuordnung auseinandergesetzt. Der Verfasser beginnt damit, den Begriff der De- mokratie zu definieren, gibt eine kurze Ent- wicklungsgeschichte des Selbstverwaltungsge- dankens, geht auf das große Werk des Frei- herrn vom Stein ein und spricht über die Selbstverwaltung in Rechtsprechung, Univer- sität, Kirche, Schulwesen und Wirtschaft. Es ist hier auf knappstem Raum der gesamte Komplex der einschlägigen Fragen umrissen. Als besonderer Vorzug dieser Schrift sei ihre äußere Form erwähnt. Heuß besitzt die sel- tene Eigenschaft, nüchternste Sachlichkeit mit flüssiger, fesselnder Darstellungsweise zu ver- binden.

Im vierten Heft wird das Thema: „Tarif- verträge und Schlichtungswesen“ von M. Schumacher-Berlin, Vorsitzender des Ge- werksvereins der Holzarbeiter Deutschlands, behandelt. Der mitten in der Gewerkschafts- bewegung stehende Verfasser sagt hier alles über dieses grundlegend wichtige Thema, was zum Verständnis der Materie nötig ist. Nach einleitenden Ausführungen über das Wesen des Tarifvertrages schilderte er den Kampf um den Tarifgedanken, gibt dann einen Ab- riss der Geschichte des Tarifvertrages und geht schließlich auf den Inhalt des Tarifvertrages im einzelnen ein, wie z. B. Geltungsbereich, Arbeitsnachweis, Entlassungen, Arbeitszeit, Arbeitslohn usw. Im zweiten Teil der Schrift wird über das Schlichtungswesen innerhalb und außerhalb des Tarifvertrages gehandelt und im letzten Abschnitt ebenfalls ein Ausblick über die hier in Vorbereitung befindlichen neuen Gesetzentwürfe gegeben. Man entnimmt hieraus unter anderem, daß eine „Schlich- tungskammer“ geplant ist, ebenso „Landes- einigungsämter“ und ein „Reichseinigungs- amt“.

Aus dieser kurzen Charakteristik wird man die Bedeutung ermessen können, welche diese Schriftenreihe für die allgemeine Volksauf- klärung haben kann. Es ist den Heften wei- teste Verbreitung zu wünschen.

□ □ □ □ Rundschau □ □ □ □

Die Verhandlungen über den Reichsmantel- vertrag abgebrochen.

Am 30. Mai traten die Verhandlungskom- missionen der beiderseitigen Vertragsparteien in Eisenach zusammen, um endgültig die Verhandlungen über den Reichsmantelver- trag zu beenden. Die Meinungen über einen endgültigen Abschluß waren sehr geteilt. Man konnte gewisse Hoffnungen hegen, daß es nun endlich gelingen dürfte, dies Vertragswerk zu Ende zu bringen.

Leider sind diese Hoffnungen wiederum ge- täuscht, indem die Arbeitgeber verjähren, Verschlechterungen in die einzelnen Bestim- mungen einzubringen. Abschnitte aus dem Vertragsentwurf, die im beiderseitigen Einverständnis von den beiden Verhandlungskommissionen verabschiedet waren, wurden neu in die Beratungen hineingezogen, sodaß man ernstliche Zweifel hegen mußte, ob es

den Arbeitgebern überhaupt wirklich darum zu tun war, das Werk zu vollenden. Nach wie vor hielten die Arbeitgeber an dem Standpunkt fest, daß sie nur allein zu bestim- men hätten, ob z. B. Akford im Betrieb ge- arbeitet werden sollte oder nicht, während wir das Mitbestimmungsrecht der Betriebs- vertretung bezw. der Arbeiterschaft forderten. Die schwierigsten Differenzen ergaben sich jedoch in der Ferienfrage. Hier war in der großen Verhandlungskommission eine voll- ständige Einigung erzielt worden; doch er- klärten jetzt die Arbeitgeber, unter keinen Umständen diesen getroffenen Bestimmungen zustimmen zu können, weil die Gesamtheit der Arbeitgeber dieses ablehnt. Man ver- langte nicht bloß die Streichung des 7. Tages, sondern man wollte einen Stichtag in die Bestimmungen einsetzen, nach dem es in der Praxis so gekommen wäre, daß unter Umstän- den Arbeiter in anderthalb Jahren kaum ihre Ferien bekommen hätten. Desgleichen verlangten sie bei verkürzter Arbeitszeit auch verkürzte Ferien.

Wir hatten schon so mancher Verschlechterun- gen gegenüber den bisherigen Bestimmungen in Kauf genommen; dieses ging aber doch zu weit u. kam die Verhandlungskommission der Arbeitnehmer zu der einmütigen Auffassung, daß es unter diesen Umständen keinen Zweck hätte, die Verhandlungen noch weiter zu füh- ren, zumal noch andere strittige Punkte offen waren. Es waren auch hier wieder in der Hauptsache die Erfurter Verbände, die auf diesen Verschlechterungen bestanden und muß- ten nun ein Weg gesucht werden, auf dem endgül- tige Entscheidungen zustande kommen, die für beide Teile annehmbar sind. Ob dies möglich sein wird, kann heute noch nicht gesagt wer- den. Auf jeden Fall muß dieser Weg beschrän- tet werden, um am letzten Ende zu einer Verständigung zu gelangen.

Ueber das Nähere werden wir weiter be- richten.

Rückgewähr von Beiträgen aus privaten Be- triebspensionskassen.

Während des Krieges war eine Reihe von Arbeitern und Angestellten vorübergehend in Betrieben beschäftigt, in denen private Pen- sions- oder Unterstützungskassen bestehen. In der Regel nahen die vorübergehend Beschäf- tigten diesen Kassen als Mitglieder beitreten und Beiträge leisten. Nur in den seltensten Fällen wurden derartige nutzlos bezahlte Bei- träge zurückgewährt, ein Anspruch auf Auf- rechterhaltung der Anwartschaft wurde wohl überhaupt nie eingeräumt. Der Reichstag hat nun am 30. März d. J. einer Verord- nung, die sofort in Kraft getreten ist, seine Zustimmung gegeben, die diesem Uebelstand wenigstens zum Teil abhilft. Die Verord- nung bestimmt, daß alle Arbeiter und Ange- stellten, die in der Zeit vom 1. August 1914 bis 31. Dezember 1919 aus einem Betrieb ausgeschieden sind, Anspruch auf Rückstat- tung der aus eigenen Mitteln an private Betriebspensionskassen geleisteten Beiträge und Eintrittsgelder haben. Eine Verzinsung dieser Gelder erfolgt nicht. Der Anspruch steht auch den Erben der Versicherten zu. Der An- trag auf Rückgewähr ist binnen 6 Mona- ten nach dem Inkrafttreten dieser Verord- nung bei der betreffenden Kasse oder beim Arbeitgeber selbst zu stellen. Ein Anspruch auf Rückgewähr besteht nicht, wenn der Ver- sicherungsfall bereits eingetreten ist und die geschäftsplanmäßigen Leistungen (Invali- den-, Alters- oder Hinterbliebenenunter- stützungen) gewährt worden sind. Die Strei- tigkeiten, die auf Grund dieser Verordnung entstehen, entscheidet das Gewerbe- oder Kauf- mannsgericht, und wo ein solches nicht vor- handen ist, das ordentliche Gericht. Die Ver- ordnung muß in allen Betrieben, in denen solche Pensions- oder Unterstützungskassen be- stehen, vom Tage ihres Inkrafttretens an 6 Monate lang an deutlich sichtbarer Stelle aus- gehängt werden. Sache der Betriebsräte (Ar- beiter- und Angestelltenräte) ist es, die Durch- führung der Verordnung zu überwachen, die in Frage kommenden Mitarbeiter aufzuklären und bei der Geltendmachung ihrer Rechte zu unterstützen.

Zur Ausführung des Holzdiktales der Entente.

Wie gemeldet, schweben Unterhandlungen mit der Reparationskommission wegen einer Aufbesserung der Holzdiktaipreise, deren Ergebnis indessen sehr zweifelhaft ist. Von der Sachverständigenkommission, die sich aus Vertretern der Forstwirtschaft, der Sägewerksindustrie und des Holzhandels zusammensetzt, wird, wie man uns mitteilt, angeregt, daß die Lieferungspreise frei Verkaufsstationen von der deutschen Regierung auf Grund einer einheitlichen Ausnutzungsberechnung festgestellt werden. Alsdann sollen für die erfolgten Holzlieferungen an Zahlungsstatt Bons ausgestellt werden, die von den Forstkassen bei Rundholztäufen angerechnet werden. Auf diese Weise hofft man einmal einen schnellen Beginn der Holzlieferungen zu ermöglichen und dann die Teilnahme von unzuverlässigen Elementen auszuschalten, da die auf Grund von Lieferungen den Lieferanten zufließenden Zahlungsmittel nur für weitere Rundholztäufe benutzt werden können.

Zollfreie Einfuhr polnischer Schnitt- und Rohhölzer.

Die deutsche und die polnische Regierung haben nunmehr die Vereinbarung getroffen, daß, wie im Friedensvertrag vorgesehen, für die Zeit von zunächst 11. Januar 1921 bis 10. Januar 1922 330 000 Kubikmeter Schnittholz und bis zu 450 000 Qm. Rundholz aus den abgetretenen Gebieten Polen und Westpreußen ohne Erhebung eines Einfuhrzollens und ohne Einfuhrgenehmigung nach Deutschland eingeführt werden dürfen. Gleichzeitig wurde festgesetzt, daß die seit dem 11. Jan. 1921 erhobenen Zölle von rund 45 M pro Kubikmeter von den deutschen Zollbehörden zurückerstattet werden müssen. Dagegen erfolgt eine Rückerstattung für im Jahre 1920 eingeführte Holzmengen nicht. Von den ohne Einfuhrzoll einzuführenden Mengen kommt nur Schnittholz praktisch in Frage.

Holzausfuhr aus der Tschechoslowakei.

Aus den Kreisen der Sägewerksindustrie ist bei der Handelskammer zu Plauen Beschwerde darüber geführt worden, daß die Ausfuhr von Rundholz aus der Tschechoslowakei nach Deutschland mit außerordentlichen Schwierigkeiten verknüpft sei. Dagegen habe die Einfuhr böhmischen Schnittmaterials stark zugenommen.

Aus den Ortsvereinen.

Köln a. Rh. Am 18. Juni, abends 6 Uhr findet im Vereinslokal „Em steine Ränne“, Vor St. Martin 14, eine allgemeine Gewerkschaftsversammlung statt, in der Bezirksleiter Abg. Varnholt-Ulm über das Thema: „Die Entwicklung der deutschen Sozialpolitik“ sprechen wird. Wir ersuchen alle Kollegen, für einen starken Besuch dieser Versammlung Sorge zu tragen.

An die Waldarbeiter d. Kreises Wittgenstein.

Möchte den Kollegen mitteilen, daß unsere Lohnforderungen im Prinzip bewilligt sind. Zur Formulierung des Tarifs aber wird noch eine Verhandlung stattfinden, über deren Ergebnis dann noch näher in den Versammlungen berichtet wird. Ich werde dann auch Aufklärung über die Arbeitszeitfragen geben, denn was böse Mäuler da behaupten, ist falsch.

Wolff Dornhöfer.

Worleinen. Ein schwerer Unglücksfall hat am 15. April 3 unserer Kollegen betroffen. Durch einen großen Brand verloren sie alles, denn sie retteten nichts als ihr Leben und die Kleider, die sie an hatten. Da sie erst im November 1919 von Bischofswerda nach hier gezogen waren, haben sie durch das Feuer einen großen Schaden erlitten. Hilfe tut dringend not. Folgende Spenden sind schon eingegangen:

Gewertverein der Holzarbeiter	50 M.
Vom Ortsverein Worleinen	95 M.
Vom Ortsverein Elbing	50 M.
Vom Ortsverein Ortelsburg	50 M.
Vom Ortsverein Osterode	52 M.
Vom Ortsverein Morgenstern	65 M.

Allen Spendern hiermit unsern herzlichsten Dank.

Jadinski, Langgut. P. Kaminski, Kassierer, Worleinen bei Langgut; Kreis Osterode (Ostpreußen), der weitere Gaben dankend entgegennimmt.

Literarisches.

„Deutsche Gewerkschaftsjugend“.

Unter diesem Titel wird vom 1. Juli 1921 ab wieder eine regelmäßige Monatschrift für die Jugendorganisationen unserer Gewerkschaften heraus gegeben. Die Schriftleitung wird in den Händen des Hauptschriftführers des Jugendbundes, Kollegen E. Beger, liegen, dem der Verbandsredakteur, Kollege Lewin, helfend zur Seite stehen wird. Alle Kollegen und Kolleginnen, die von der Notwendigkeit einer starken Jugendbewegung innerhalb der Deutschen Gewerkschaften überzeugt sind, müssen das Unternehmen mit unterstützen, indem sie die Zeitung zum Preise von 1 M pro Vierteljahr bei Erich Beger, Berlin NO. 55, Marienburgerstraße 28, bestellen.

Das regelmäßige Einkommen der Beiträge

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

Mit dem Erscheinen dieser Zeitungsnnummer ist der 24. Wochenbeitrag für das Jahr 1921 fällig.

Anzeigen.

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

Buch-Vertriebs-Gesellschaft Haack & Co., Berlin W. 30, Speyerstraße 1,

Postfach-Konto: Berlin 86732. — Bank: Nationalbank für Deutschland Depostenkasse Rollendorplatz.

Vorlagewerke für Möbelfabriken und Tischler:

Moderne Küchen- und Schlafzimmer-Möbel in einfacher u. reicherer Ausführung. Eine Sammlung zeitgemäßer Entwürfe mit dazu gehörigen Konstruktionserläuterungen. 40 Quartafeln mit erläuterndem Text. Herausgegeben von D. Geißler und Martin Winkler, Architekten für Innenräume 1920. M 45.—.

Einfache Möbel im modernen Stil. Sammlung praktischer Möbel zur Ausstattung von Wohnräumen des Mittelstandes. Entworfen und für den unmittelbaren Gebrauch bearbeitet von W. Lochenberg. 56 Quartafeln nebst Erläuterungen. 3. Auflage 1921. M 40.—.

Moderne Klein- und Biermöbel. Vorlagenmappe enthaltend 40 Quartafeln mit erläuterndem Text von W. Lochenberg. Neudruck 1921. M 37.50.

Bürgerliche Möbel im neuzeitlichen Stil. Mustergültige Entwürfe für Möbel aller Art in Ansichten, Schnitten, Rissen und Teilzeichnungen. 40 Quartafeln mit erläuterndem Text, von Karl Steinwand. 2. Aufl. 1920. M 30.—.

Einführung in die Geschichte des Mobiliars und die Möbelstile von Architekt Othmar von Leigner. 2. Auflage 1921, 200 Seiten mit 190 Abbildungen. M 20.—.

Der Praktische Tischler. Ein Handbuch für den Bau- und Möbeltischler von Prof. Ehr. Herm. Walde. 6. Auflage 1921. Neu bearbeitet und herausgegeben von Emil Augst. Mit 1065 Textfiguren und 64 Tafeln. M 92.—.

Neue Entwürfe vornehmer bürgerlicher Wohnungseinrichtungen. 2. Serie 1921. Erstklassiges, der jetzigen Richtung entsprechendes Vorlagewerk für die Kundschaft, enthaltend 23 Zimmer in vornehmen Lichtdruck auf 40 Tafeln von F. Petermann, Architekt. (Viele Anerkennungs-schreiben.) M 88.—.

Das deutsche Bürgerheim. Sammlung muster-gültiger neuzeitlicher Wohnungskunst, nebst Zeichnungen und Maßstäben für die Werkstatt. Band 1: Schlafzimmer, 90 Tafeln mit 180 Abbildungen, 10 Werkzeichnungen nebst erläuterndem Text. M 80.—. Band 2: Wohn- und Speisezimmer, 100 Tafeln mit 188 Abbildungen, 12 Werkzeichnungen und erläuterndem Text. M 80.—. Band 3: Einfache Wohnungseinrichtungen, 60 Tafeln mit 140 Abbildungen, 15 Werkzeichnungen nebst erläuterndem Text. M 60.—. Band 4: Ausschreinerarbeiten, 110 Tafeln mit 280 Abbildungen, 11 Werkzeichnungen nebst erläuterndem Text. M 80.—. Band 5: Bürgerliche Möbel der Neuzeit, 37 Tafeln mit 75 Abbildungen (Maßstab 1:10). Entworfen von Architekt Hübel. M 80.—.

Die Versendung erfolgt innerhalb Deutschlands per Nachnahme oder Vorauszahlung auf Postfachkonto Berlin 86732. Bei Nachnahmesendungen werden die Spesen berechnet. Nicht gefallende Werke tauschen wir gerne um.

Schabhobel



mit Doppelleisen, mit gebogenen od. geraden Griffen. 52 mm Eisenbreite 4 Mk. 10.—, Ers.-Eisen Mk. 3.50. Ziehklinschobel Mk. 16.50, Ers.-Eisen Mk. 3.—. Eiserner Simschobel, Mk. 10.50.—. Bohrtiefsteller mit Aufreiber Mk. 6.50. Gekröpfte Rückensägen 25 cm Blattig. Mk. 16.—. Furniersägen Mk. 12.—. Ziehklings Mk. 4.—. Amerikan. Schiffshobel, Stuhlrechtrohr usw. zu billigsten Tagespreisen liefert sofort. **H. Walther, Dresden 22, Rehefelderstr. 53.**

Jeder Arbeiter soll lesen:

Die Befreiung des Arbeiters und der Arbeit.

Von Gerhard Hildebrand.

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

verheißt. Preis 5 M. zuzügl. Sortimenterzuschlag.

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

Kollegen, schützt Frau und Kinder

für den Fall Eures frühzeitigen Todes, sorgt

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 Gewerkschaften S.-D.

Verlangt kostenfrei Auskunft bei unseren örtl. Verwaltungsstellen oder im **Verbandsbureau, NO. 55, Greifswalder-Str. 221/23.**