

Die Stimme

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

Erscheint wöchentlich einmal, je Freitags.
In Ausgaben durch alle Postämter.
Abonnementpreis 3 RM. pro Vierteljahr.



Alle Zuschriften für die „Stimme“ an H. Warneke, Elm a. D., Poststr. 47, Telefon 1442.
Alle für den Kampf des Gewerksvereins bestimmten Postsendungen sind zu adressieren:
Gewerksverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 55, Greifswalderstr. 222.
Sämtliche Sendungen an H. Schumacher, Berlin N. O. 55, Greifswalderstr. 222.
Postfach 10221 beim Postamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin-Mitte 4780.



Anzeigen, die sechsfach gespaltene Zeile
zelle 1 Mt., für den Arbeitsmarkt 50 Pfg.
Bei Wiederholungen Rabatt.

Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern.

Von Karl Fuchs, Stuttgart-Cannstatt.

Die Einstellung von gewerblichen Arbeitnehmern geschah vor Kriegsbeginn in gegenseitiger Uebereinkunft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Einzelarbeitsvertrag) nach den technischen Bedürfnissen des Betriebs und zwar ohne ausdrückliches Mitbestimmungsrecht auf Arbeiterseite. In Ermangelung von Arbeitskräften wurde während des Krieges ein Zwangszustand der Arbeiterverpflichtung geschaffen, der mit dem bekannten „Ständeburgprogramm“ in Zusammenhang gebracht wird. Dadurch kamen wir zum Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dez. 1916. Mit ihm sind die bekannten „Kriegsauschlüsse“ ins Leben getreten, die insbesondere zur Beilegung von Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten geschaffen wurden. Eine besondere Eigenart der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern fand im sogenannten Abfahrtschein seine Ausfertigung. Abfahrtscheine bescheinigen dem Arbeitnehmer das Einverständnis des Arbeitgebers zum Stellenwechsel. Wenn bisher die Gewerksvereine und Gewerkschaften gegen dieses System der Unterdrückung der Freizügigkeit Stellung nahmen, so wurde es unter dem Druck der durch den Krieg geschaffenen wirtschaftlichen Notwendigkeit eine vom Gesetzgeber vorgeschriebene Maßnahme, die nach dem Kriege ganz oder teilweise fallen mußte. Daß sich die Beschäftigung von Arbeitern nach dem Kriege nicht reibungslos vollziehen würde, wurde auch vom Gesetzgeber in Rechnung gestellt. Schutz und Vorkehrungsmaßnahmen wurden durch die Verordnung vom 12. 2. 1920 erlassen, die sich insbesondere auf die Regelung von notwendigen Arbeiterentlassungen beziehen und in der Kurzarbeitszeit ihre Ursache haben. § 12 der vorgenannten Verordnung bestimmt:

Entlassungen aus Anlaß von Wiedereinstellungen oder zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl dürfen nur vorgenommen werden, wenn dem Arbeitgeber nach den Verhältnissen des Betriebs keine Vermehrung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) zugemutet werden kann. Hierbei braucht jedoch die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht unter 24 Stunden herabgesetzt werden.“

D. h. mit anderen Worten, daß bevor Entlassungen aus vorgenannten Gründen vorgenommen werden, zuerst die Arbeitszeit auf 24 Stunden wöchentlich beschränkt werden muß. Anschließend hieran gibt § 13 derselben Verordnung die Richtlinien an, nach welchen notwendige Entlassungen erfolgen müssen. Zunächst sind die Betriebsverhältnisse, insbesondere die Ersetzbarkeit des einzelnen Arbeiters im Verhältnis zu der Wirtschaftlichkeit des Betriebs zu prüfen. Dann sind Lebens- und Dienstatler, sowie Familienstand des Arbeitnehmers derartig zu berücksichtigen, daß die älteren eingearbeiteten Arbeiter und diejenigen mit unterhaltungsbedürftigen Angehörigen möglichst an ihrer Arbeitsstelle zu belassen sind. *Gesetzliche Vorschriften sind

aber wirkungslos insofern ihnen durch die Praxis nicht Inhalt oder Leben gegeben wird. Unzählige Beschwerden vor den Schlichtungsausschüssen sprechen dafür, daß auf Arbeitgeberseite nicht immer dieser Vorschrift die Beachtung geschenkt wird, die sie verdienen. Hier erwächst unseren Betriebsratsmitgliedern eine dankbare Aufgabe nötigenfalls mit fachkundiger Hilfe den in Frage kommenden an Hand zu gehen um sie vor Schäden zu bewahren.

Die Mitwirkung der Arbeiterräte bei Einstellung und Entlassungen ist in § 74 des B. N. G. genau umschrieben und seine auf Arbeitnehmerseite des öfteren gegebene Auslegung als ob in jedem einzelnen Falle das freie Mitbestimmungsrecht des Arbeitgebers durch Mitbestimmung des Arbeiterrats eingeengt werden könnte, ist nicht immer richtig und beruht auf einer irrtümlichen Auffassung. § 74 des B. N. G. legt dem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, sich mit dem Betriebsrat oder wenn dabei vertrauliche Mitteilungen gemacht werden müssen, mit dem Betriebsausschuß möglichst längere Zeit über die Art und Umfang erforderlicher Einstellungen oder Entlassungen „ins Benehmen zu setzen, wenn die Einstellung oder Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern erforderlich ist.“ Dadurch wird die Mitwirkung des Betriebsrates nur bei einer größeren Anzahl von Arbeitern gesetzlich attestiert, aber auch in solchen Fällen ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eingeengt und wenn man so sagen will, beruht dasselbe auf einer beratenden Mitwirkung. Das „Insbenehmen setzen“, sagt Dr. Glotow, „schafft nicht eine zivilrechtliche wirksame Einschränkung des freien Kündigungsrechts, irgendwelche Rechtsfolgen sind zivilrechtlich an die Nichterfüllung dieser Verpflichtung durch den Arbeitgeber nicht geknüpft.“

Darüber hinaus sind aber im B. N. G. für die Einstellung von Arbeitnehmern Sicherungen im § 78 Ziffer 8 festgelegt die von vornherein eine Willkür ausschalten. Insofern eine Regelung durch die Arbeitsordnung oder Tarif nicht besteht, hat der Arbeiterrat die Aufgabe, dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern im Betriebe zu vereinbaren. Diese Richtlinien müssen sich nach § 81 des B. N. G. darauf berufen, daß die Einstellung nicht von einer politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Betätigung, von der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit einer bestimmten Vereinigung abhängig gemacht werden darf.

Nun begegnen wir in der Praxis des öfteren tariflichen Vereinbarungen, die darauf hinauslaufen, Einstellungen von der Zugehörigkeit einer bestimmten gewerkschaftlichen Richtung abhängig zu machen. Solche Vereinbarungen verletzen das Licht der objektiven Unparteilichkeit nicht und entbehren den Schutz der Rechtsverbindlichkeit. Wenn schon die Möglichkeit offen gelassen ist durch Tarifvertrag andere als im Gesetz vorhergesehene Richtlinien zu vereinbaren, müssen sie nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts und nicht gegen das Gesetz und die guten Sitten verstoßen. In der zweiten Lesung des Gesetzes vertrat die Regierung folgende Auffassung:

... widersprechen Tarifbestimmungen, die Arbeiter von Betrieben ausschließen, nur weil sie der Organisation einer anderen Weltanschauung oder politischen Richtung angehören, deren gewerkschaftlicher Charakter aber außer Zweifel steht, dem guten Sitten, aber unter Umständen dem Artikel 159 der Reichsverfassung. Sie sind daher rechtsungültig.“

Gegen Kündigungen oder Entlassungen, die aus einem der vorgenannten Motive vollzogen werden, schützt den Arbeitnehmer vornehmlich Ziffer 81 des B. N. G., indem er binnen 5 Tagen beim Arbeiterrat Einspruch erheben kann. Hierbei braucht jedoch die Tatsache nicht offensichtlich gegeben zu sein, sondern schon allein „der begründete Verdacht“ schafft den Rechtsbegriff.

Etwas anderes ist die 3. 4 des § 81, der von einer Kündigung spricht, die sich als unbillige Härte darstellt. Hier wechseln die Begriffe und die Geister scheitern sich selbst in den Instanzen des Schlichtungsausschusses. Nach menschlichen Begriffen ist jede Kündigung oder die durch den Arbeitgeber veranlaßte Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Härte, die im den Wechselfällen des Lebens oft als unbillig ausgesprochen werden kann. Folgen wir einer tagtäglich geübten Rechtsauslegung, so dürfen die individuellen, d. h. persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers von einer immer ausschlaggebenden Wirkung sein. „Was gegenüber dem Familienvater eine Härte ist, ist gegenüber dem Junggesellen vielleicht keineswegs unbillig“.

Neuerdings begegnen wir aber einem anderen Modus der Erstellung von Arbeitskräften, die in ihrer Rechtswirksamkeit wohl nicht angefochten werden kann, aber stark an der Grenze der Moral und der sittlichen Empfindsamkeit der Allgemeinheit steht. Um örtlich einmal den § 84 des Betriebsrätegesetzes, der dem Arbeiter nach verschiedener Richtung bei Kündigungen das Einspruchsrecht sichert, wirkungslos zu machen, tritt dann auf der anderen Seite der befristete Arbeitsvertrag nach § 620 des Bürgerlichen Gesetzbuches in seine Rechte.

„Das Dienstverhältnis endigt mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist.“

Die Deutsche Arbeitgeberzeitung Nr. 10 vom 5. 3. 22 empfiehlt durch Riedel-Dübed hierzu folgendes Rezept: Daneben gibt es allerdings auch die Möglichkeit einer vorübergehenden Einstellung für ganz bestimmte Arbeit zur Erledigung eines bestimmten Auftrages. In diesem Falle ist eine Kündigung gleich bei der Einstellung nicht erforderlich; das Arbeitsverhältnis endet mit der Fertigstellung des betreffenden Auftrages; doch hat diese Einstellung zum vorübergehenden Zweck einen großen Nachteil gegenüber der aushilfsweisen Einstellung, die von vornherein auf bestimmte Wochen befristet ist. Der Arbeitnehmer darf nämlich nur mit dieser einen Arbeit beschäftigt werden, für welche er vorübergehend eingestellt wurde. Da aber sehr häufig das zur Vollenbung einer Arbeit nötige Material nicht rechtzeitig zu beschaffen ist, da häufig von anderen Werkstätten des Betriebs die Vorarbeiten nicht pünktlich ausgeführt werden, da auch inzwischen andere Aufträge eingehen, die unbedingt noch schneller,

noch dringender erledigt werden müssen, wird ein Abbrechen der Arbeit oft unvermeidlich sein und für die Beschäftigung des Arbeitnehmers, der eben nur für einen bestimmten Zweck eingestellt wurde, ergeben sich Schwierigkeiten. Der Arbeiter wird also

1. an eine **probeweise Einstellung** sich halten in Fällen, wo es sich um die Wiederbeschaffung eines bereits seit längerer Zeit und voraussichtlich auch für längere Zeit bestehenden Postens handelt,
2. an eine zunächst **aushilfsweise Einstellung** sich halten in Fällen, wo es sich um die Erledigung einer vorübergehenden, bestimmten Arbeit oder um die durch vorübergehende allgemeine Arbeitsanhäufung bedingte Schaffung eines neuen Postens handelt, der möglicherweise bei eintretendem Auftragsrückgang wieder aufgehoben werden muß.

In beiden Fällen wird der Arbeitgeber die Einstellung gleich für bestimmte Wochen befristet und bei der aushilfsweisen Einstellung auch **gleich bei der Einstellung die Kündigung ausdrücklich aussprechen.**

Die Gepflogenheit der Unternehmer geht dahin, dem einzustellenden Arbeiter einen Revers zur Unterschrift für eine bestimmt befristete Zeit der Beschäftigung vorzulegen. Nach Ablauf dieses auf Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses bedarf es keiner vorhergehenden Kündigung und endet automatisch mit dem vereinbarten Datum. Irrtümlich ist es auch, anzunehmen, daß der Lehrherr bei Ablauf der vereinbarten Lehrzeit den Lehrling zur Weiterbeschäftigung als Arbeiter oder Gesellen verpflichtet sei. In diesem Falle ist die rechtliche Grundlage diejenige eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Rechtsanspruch auf weiter hinausgehende Beschäftigung.

Ueber die Entlassung von Arbeiterratsmitgliedern wird in einem späteren Aufsatz die Rede sein.

Das Reichsmietengesetz.

Dieser Aufsatz wird uns von der Reichszentrale für Heimatdienst mit dem Recht der Veröffentlichung überliefert. Der Aufsatz vermeidet es, in dem Kampf der Meinungen über dieses hart umstrittene Gesetz für und wider Stellung zu nehmen. Sein Gegenstand ist lediglich, die wichtigsten Bestimmungen dieses jeden Einzelnen berührenden Gesetzes zusammenzufassen und der vielfach bestehenden Unklarheit zu steuern.

I.

Das vom Reichstag kürzlich angenommene Reichsmietengesetz bringt eingehende Bestimmungen über die Vermietung von Wohnungen, Geschäfts-, Büro-, Lagerräumen usw. sowie über die Höhe der bei Mietverhältnissen zu entrichtenden Miete. Es sieht in den Grundsätzen folgende Regelung vor:

Grundsätzlich kann zunächst ein Mietzins völlig frei vereinbart werden. Das Gesetz gibt jedoch dem Vermieter wie dem Mieter das Recht, jederzeit dem anderen Teile gegenüber zu erklären, daß an Stelle der vereinbarten Miete die **„gesetzliche Miete“** gelten solle. Der Vermieter hat dieses Recht auch bei laufenden, also langfristigen Verträgen. Da das Gesetz spätestens am 1. 7. 1922 in Kraft treten soll, können Vermieter und Mieter von diesem Tage ab dem andern Teile gegenüber die erwähnte Erklärung abgeben. Zu unterscheiden ist hierbei folgendes:

Ist der Mietzins **vierteljährlich** zu zahlen, so muß die Erklärung spätestens am dritten Werktag des Vierteljahres erfolgen; da in diesem Jahre der 2. Juli ein Sonntag ist, also spätestens am 4. Juli. Von dem ersten Tage des nächsten Vierteljahres, also von dem 1. Oktober ab, gilt sodann die gesetzliche Miete. Für die Zeit vom 1. 7. bis 1. 10. ist noch die bisherige Miete zu zahlen. Wird der Mietzins monatlich bezahlt, so ist die Erklärung bis zum 15. des Monats abzulegen. Vom ersten des nächsten Monats ab ist sodann die gesetzliche Miete zu entrichten. Ist eine **wöchentliche Miete** zu zahlen, so muß spätestens am Montag der Woche die Erklärung abgegeben sein. Mit dem Beginn der nächsten Woche beginnt die gesetzliche Miete. Die Er-

klärung muß in schriftlicher Form abgegeben werden; es genügt ein einfacher Brief.

Für die **Höhe der gesetzlichen Miete** ist der Grundsatz maßgebend, daß eine **Steigerung** nur insoweit zugelassen werden soll, als eine Erhöhung der von dem Vermieter für das Haus, vor allem für die Instandsetzungsarbeiten aufzuwendenden Kosten erfolgt ist. Im einzelnen wird die gesetzliche Miete folgendermaßen berechnet:

Ausgegangen wird von der Miete, die am 1. Juli 1914 zu zahlen war (**Friedensmiete**). Ueber ihre Höhe hat der Vermieter dem Mieter Auskunft zu geben; im Streitfalle setzt sie das Mieteinigungsamt fest. Von der Friedensmiete werden die in ihr für Betriebs- und Instandsetzungskosten enthaltenen Beträge abgezogen, u. zwar soll allgemein für einen Gemeindebezirk oder einen größeren Bezirk bestimmt werden, welcher Hundertsatz der Friedensmiete abzuziehen ist. Der verbleibende Rest wird als **„Grundmiete“** bezeichnet. Zu dieser Grundmiete treten Zuschläge für die Betriebs- und Instandsetzungskosten. Auch eine etwa eingetretene Erhöhung der Hypothekenzinsen ist zu berücksichtigen. Diese Zuschläge werden in Hundertsätzen der Grundmiete von der Gemeindebehörde festgesetzt. Steigen die Unkosten, so sind die Zuschläge zu erhöhen. Damit erhöht sich auch automatisch ohne weiteres die Miete. Der Gedanke der **gleitenden Miete** wird hiermit verwirklicht.

Die **Instandhaltung der Häuser** soll unbedingt gesichert werden. Zu diesem Zweck bringt das Gesetz eine Reihe besonders wichtiger Bestimmungen, vor allem eingehende Kontrollvorschriften. Unterschieden wird zwischen laufenden und großen Instandsetzungsarbeiten. Als **große Instandsetzungsarbeiten** sind anzusehen: die vollständige Erneuerung der Dachrinnen und Ablaufrohre, das Umdecken des Daches, der Anstrich oder Abputz des Mauerwerks, der Neuanstrich des ganzen Treppenhauses im Innern, die Erneuerung der Heizanlage bei Sammelheizung und Warmwasserversorgung. Die oberste Landesbehörde kann auch andere Instandsetzungsarbeiten als „große“ bezeichnen.

Die übrigen Arbeiten sind **laufende Instandsetzungsarbeiten**. Wird eine notwendige laufende Instandsetzungsarbeit nicht ausgeführt, so kann der Mieter sich an eine von der obersten Landesbehörde zu bestimmende Stelle wenden, welche die Ausführung durch geeignete Anordnungen zu sichern hat. Der Vermieter hat der Mietervertretung nachzuweisen, wie er die Mittel für laufende Instandsetzungsarbeiten verwendet hat. Für große Instandsetzungsarbeiten soll regelmäßig die Zahlung eines besonderen Zuschlags zur Grundmiete angeordnet werden. Die darnach von den Mietern zu zahlenden Gelder sind auf Hauskonten anzulegen, über die der Vermieter grundsätzlich nur mit Zustimmung der Mieter verfügen darf. Zugelassen wird ferner die Einrichtung eines Ausgleichsfonds, aus dem Beihilfen an wirtschaftlich schwache Vermieter für die Reparaturen ihrer Häuser gewährt werden können. Damit wird gleichzeitig auch die Belastung der in besonders reparaturbedürftigen Häusern wohnenden Mieter wesentlich gemildert. Die Mittel für diesen Ausgleichsfonds sollen durch eine besondere Steuer zusammen mit der Wohnungsabgabe aufgebracht werden. Soweit Hauskonten nicht bestehen, ist von dem Mieteinigungsamt für eine seit Oktober 1920 ausgeführte oder eine in Zukunft notwendig werdende große Instandsetzungsarbeit für das betreffende einzelne Haus ein besonderer Zuschlag zu der Miete festzusetzen.

Bei **gewerblichen Räumen** kann nach den Bestimmungen des Reichsmietengesetzes eine weitere Erhöhung der Miete eintreten. Zunächst können die allgemeinen Zuschläge für gewerbliche Räume höher festgesetzt werden, als für Wohnräume. Erfordert ein gewerblich benutzter Raum besonders hohe Betriebs- und Instandsetzungskosten, so kann das Mieteinigungsamt einen weiteren Zuschlag zulassen. Schließlich kann darüber hinaus ganz allgemein für gewerbliche Räume ein besonderer Zuschlag zur Grundmiete festgesetzt werden, auch wenn dieser zur Deckung von Betriebs-

und Instandsetzungskosten nicht mehr erforderlich ist.

Die **Bildung einer Mietervertretung** wird für zulässig erklärt, jedoch nicht als unbedingt notwendig vorgeschrieben. Besteht eine Mietervertretung, so werden ihr bestimmte Befugnisse zugewiesen; insbesondere hat sie neben und anstelle des Mieters das Recht, bei Streitigkeiten über die Vornahme von laufenden Instandsetzungsarbeiten die Entscheidung der bereits erwähnten Stelle anzurufen. Bei Räumen mit Sammelheizung und Warmwasserversorgung wird ihre Mitwirkung bei der Beschaffung, Lagerung und Verwendung der Heizstoffe vorgelesen; auch kann für derartige Räume die Bildung einer Mietervertretung von der obersten Landesbehörde vorgeschrieben werden. Jeder Beteiligte soll sich ferner in Streitfällen an die Mietervertretung wenden, diese soll den Sachverhalt nach Möglichkeit klären und eine gütliche Einigung herbeizuführen suchen.

Die Kosten der Heizstoffe für **Sammelheizung und Warmwasserversorgung** sind getrennt von der gesetzlichen Miete zu berechnen. Die näheren Anordnungen trifft die oberste Landesbehörde.

In Fällen der **Untermiete**, also vor allem bei der Vermietung möblierter Räume, muß der Mietzins in einem angemessenen Verhältnis zu dem auf den Raum entfallenden Teil der Hauptmiete stehen. Auch hier soll die oberste Landesbehörde nähere Bestimmungen erlassen.

Für **Neubauten** oder durch Einbauten neu geschaffene Räume, sowie für die Räume gemeinnütziger Bauvereinigungen und Räume in öffentlichen Gebäuden gilt das Gesetz nicht.

Mit Rücksicht auf die in **einzelnen Ländern verschiedenartigen Verhältnisse** ist den obersten Landesbehörden das Recht eingeräumt, die Vorschriften des Gesetzes in weitem Umfange zu ändern und den Verhältnissen des Landes anzupassen.

Das Gesetz tritt, wie bereits erwähnt, spätestens am 1. Juli d. J. in Kraft; die oberste Landesbehörde kann es früher in Kraft setzen. Es soll am 1. Juli 1926 außer Kraft treten.

Gegenüber dem bisherigen Rechtszustand bringt das Gesetz wesentliche Änderungen sowohl für den Vermieter wie für den Mieter. Für den Vermieter ist das Recht, die Miete auch bei laufenden Mietverträgen zu erhöhen, besonders wichtig; er hat ferner die Sicherheit, daß er die zur Deckung der Betriebs- und Instandsetzungskosten erforderlichen Mittel erhält, und daß die Miete sich automatisch der Steigerung dieser Kosten anpaßt. Um welchen Betrag sich auf Grund dieses Gesetzes die Mieten erhöhen werden, läßt sich allgemein nicht sagen. Das hängt wesentlich von der Höhe der in der einzelnen Gemeinde zu zahlenden Abgaben, Steuern usw. ab und wird daher in den einzelnen Gebieten und Gemeinden Deutschlands durchaus verschieden sein. Zu beachten ist, daß die Mieter neben der Miete noch eine besondere Wohnungsabgabe in Höhe von 50 v. H. der Friedensmiete zu zahlen haben (Gesetz über die Wohnungsabgabe). Die auf diese Weise gewonnenen Mittel dienen lediglich zur Förderung der Neubautätigkeit. Wenn darnach auch weitere, in einer Zeit allgemeiner Preissteigerung doppelt empfindliche Belastungen der Mieterschaft eintreten werden, so werden diese doch nur insoweit zugelassen, als sie wirtschaftlich gerechtfertigt sind. Die Mieter erhalten andererseits durch eingehende Kontrollvorschriften die Sicherheit, daß die von ihnen aufgebrauchten Mittel auch tatsächlich für das Haus Verwendung finden, daß vor allem das Haus in der erforderlichen Weise instandgehalten wird.

Großkampf in der Metallindustrie Südwestdeutschlands.

Die Metallarbeiter des vorgenannten Gebietes mit Einschluß von Bayern haben bislang eine wöchentliche Arbeitszeit von 44-46 Stunden. Die Regelung der Arbeitszeit stützte sich mit Ausnahme Bayerns auf ein in Heidelberg für Baden, Hessen, Hessen-Nassau, Württemberg und Hohenzollern getroffenes

Abkommen (Heidelberger Abkommen). Am 10. und 11. Jan. d. J. wurde für diese Gebiete ein neues Rahmenabkommen beraten, das in der Urlaubsfrage etc. zwar weitere Zugeständnisse brachte, aber anstelle der 48stündigen die 48stündige Wochenarbeitszeit vorsah. Das Ergebnis dieser Verhandlungen wurde von der Arbeiterschaft auf der ganzen Linie durch geheime Abstimmung abgelehnt. Hierauf rollten die Arbeitgeber in Württemberg und auch in Bayern die Regulierung des Bezirkskollektivabkommens unter der Bedingung der 48stündigen Arbeitswoche auf. Während in Württemberg das ganze Gebiet der Metallindustrie davon ergriffen wurde, trifft dies in Bayern nur für die Großstädte zu. Neben einer Erhöhung der Teuerungszulage wurden in Württemberg wie auch in Bayern seitens der angerufenen Schlichtungsausschüsse Schiedsprüche gefällt, die die 48stündige Arbeitswoche vorsahen. Auch diese Schiedsprüche wurden von der Arbeiterschaft durch geheime Abstimmung abgelehnt. Dadurch war, da die Organisationen der Arbeitgeber jede weiteren Verhandlungen vom der Annahme der 48stündigen Arbeitswoche ablehnten, das Signal zum Kampf gegeben. In Bayern kommen vornehmlich die Großstädte München, Augsburg, Nürnberg und Fürth mit etwa 35-40 000 Metallarbeitern in Frage. In Württemberg dürften etwa 60 000 davon ergriffen werden. Soweit in Württemberg die Arbeit nicht eingestellt wird, deuten die Beschlüsse der Arbeitgeber auf eine Aussperrung hin. Einigungsversuche des Sozialministeriums in Bayern und Württemberg durch das Arbeitsministerium führten zu keinem Resultat.

In Mannheim scheiterten die Verhandlungen für eine Teuerungszulage an der Erklärung der Arbeitgeber, die unter keinen Umständen über Lohnfragen verhandeln wollen, wenn nicht die 48stündige Arbeitswoche seitens der Arbeiterorganisationen vorweg gegeben wird.

In Frankfurt spielt sich das Gleiche ab. Dort erklärte der Demobilisierungskommissar schon am 4. 3. d. J.: „Ich werde weitere Forderungen nach Lohnerhöhungen durch Verbindlichkeitsklärung in Zukunft nicht mehr unterstützen können, wenn nicht die Frage der Arbeitszeit vorher im Sinne einer 48stündigen Arbeitswoche geregelt wird.“

Soweit dieser Kampf seine Berechtigung hat, darf für Württemberg darauf hingewiesen werden, daß die Arbeitgeber die Zugeständnisse der in Heidelberg getroffenen Abmachungen als nicht mehr gegeben bezeichnen und erst darüber in Verhandlungen eintreten wollen, wenn der Schiedspruch mit der 48stündigen Arbeitswoche von der Arbeitnehmerseite restlos angenommen ist.

Der Kampf der Metallarbeiter in Südwestdeutschland ist ein Prinzipienkampf. Er dreht sich nicht um 2 Stunden Arbeitszeit mehr pro Woche, sondern vielmehr darum, daß die Arbeitgeber, die je nach Bedürfnis Ueberstunden fordern und auch bisher bis zu 8-10 Stunden pro Woche von der Arbeiterschaft geleistet wurden, die dafür tariflich zu zahlenden Ueberstundenzuschläge mit 25-50 Prozent sparen wollen.

Das Recht des Betriebsrats, selbständig Anschläge am schwarzen Brett zu machen.

Es ist des öfteren schon zu verzeichnen gewesen, daß Betriebsvertretungen mit Betriebsleitungen darüber in Differenzen gerieten, ob dem Betriebsrat das Recht zustehe, ohne Erlaubnis des Arbeitgebers Bekanntmachungen für die Belegschaft am sogenannten schwarzen Brett anzubringen. In dieser strittigen Frage ist nun vom Reichsarbeitsminister ein Bescheid ergangen — veröffentlicht im Reichsarbeitsblatt in der Nummer vom 30. November 1921 — der ausdrücklich sagt, daß der Betriebsvertretung das Recht zustehe, im schriftlichen Verkehr mit der Belegschaft Anschläge am schwarzen Brett zu machen, ohne dieselben vorher dem Arbeitgeber zur Prüfung vorzulegen. In Nachfolgendem der Wortlaut des Bescheides:

„Nach erfolgter Prüfung der Rechts-

lage halte ich meinen im Reichsarbeitsblatt I (N. F.) Nr. 5 Seite 187 unter Nr. 141 veröffentlichten Bescheid aufrecht.“

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Betriebsrat nach § 36 B.R.G. die Zurverfügungstellung der notwendigen Geschäftsbekanntmachungen seitens des Arbeitgebers verlangen. Dazu gehört m. E. die Gelegenheit zu Bekanntmachungen, da der schriftliche Weg in der Regel allein gangbar ist, um Mitteilungen des Betriebsrats der vielköpfigen Belegschaft bekanntzugeben.

So wenig wie das sonstige Verhalten des Betriebsrats, unterliegt m. E. sein schriftlicher Verkehr mit der Belegschaft, der durch Anschlag erfolgt, einer Vorprüfung des Arbeitgebers im Einzelfalle. Vielmehr handelt der Betriebsrat hier unter eigener Verantwortlichkeit für die Folgen seines Tuns, wie dies auch sonst bei seiner Geschäftsführung regelmäßig der Fall ist.

Erblickt der Arbeitgeber in dem Verhalten des Betriebsrats eine Ueberschreitung seiner Befugnisse, so bleiben ihm die Wege aus §§ 39, 41 und aus § 93 B.R.G. Die entgegengesetzte kommenen Lähmung der Tätigkeit des Betriebsrats führen; er würde nicht sagen, schreiben können, ohne daß zuvor der Arbeitgeber oder die Instanz aus § 93 B.R.G. es gebilligt hätte.

Anzutreffend ist meines Erachtens, wenn hiergegen geltend gemacht wird, daß jede Bekanntmachung, auch wenn sie sich im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrats hält, einen Eingriff in die Betriebsleitung darstellen könne und daß § 69 Satz 2 solche Eingriffe verbiete. Denn tatsächlich verbietet das B.R.G. nur Eingriffe in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen; in der Ausübung der gesetzlichen Befugnisse liegt aber keine in die Betriebsleitung eingreifende selbständige Anordnung. Undernfalls wäre ja nicht nur die Bekanntmachung, sondern jede andere Betriebstätigkeit, die sich im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrats hält, ein nach § 69 Satz 2 unzulässiger Eingriff.“

An den Betriebsräten liegt es nun, das Recht, das ihnen im B.R.G. gegeben ist und welches dieser Bescheid des Reichsarbeitsministers noch besonders unterstreicht, auch auszunutzen. R. E.

□ □ Von den Lohnbewegungen. □ □

Schiedspruch für das Baugewerbe in Nordbayern.

Am 4. März wurde folgender Schiedspruch gefällt:

Mit Wirkung vom 1. März 1922 an werden die Tariflöhne der Bauarbeiter des nordbayerischen Tarifgebietes gemäß § 5 Abs. 4 des Reichstarifvertrages wie folgt festgesetzt:

Klasse	Für Facharbeiter	Für Bauhilfs- und Tiefbauarbeiter
I	15.— Mfl.	14.— Mfl.
IIa	13.80 "	12.90 "
IIb	13.20 "	12.20 "
III	12.60 "	11.60 "
IV	11.70 "	10.80 "
V	11.— "	10.20 "
	10.10 "	9.20 "

Die übrigen im § 4 Ziffer 16 i. d. Nummer 10 mit 16 und 19 aufgeführten Facharbeiter oder Hilfsarbeiter erhalten auf ihre derzeitigen Tariflöhne einen Zuschlag von 23 %.

Die Werkzeugzulage wird wie folgt festgesetzt:

1. Für Maurer 10 Pfg. die Stunde
2. " Steinbauer 20 " " "
3. " Bauhilfsarbeiter 5 " " "
4. " Zimmerer 20 " " "

Alle übrigen Anträge werden abgelehnt. Zur Erklärungsabgabe über Annahme oder Ablehnung des Schiedspruches wird den Parteien Frist gegeben bis 13. März 1922, abends 6 Uhr.

Südwestdeutsche Sägewerksbetriebe.

Auf Grund der Verhandlungen der Südwestdeutschen Sägewerksbetriebe im Verein von Holzinteressenten Südwestdeutschlands wer-

den auf die Spitzenlöhne mit Wirkung vom 1. März 1922 folgende Zulagen gewährt:

Klasse	I	II	III	IV
	1.70	1.70	1.60	1.60

Die Zulagen der übrigen Altersklassen sowie der Arbeiterinnen sind entsprechend dem Verhältnis erhöht.

Die Verheiratenzulage wurde auf 40 Pfg. pro Stunde erhöht.

Lohnvereinbarung im Rheinisch-Westfälischen Sägewerbe.

Ab 1. März 1922

	a	b	c	d	e	f	g	h
I	14.75	14.25	13.45	12.60	11.95	11.20	10.35	9.50
II	14.40	13.90	13.10	12.25	11.60	10.85	10.—	9.15
III	11.50	11.—	10.35	9.70	9.10	8.40	7.60	6.70
IV	8.70	8.25	7.65	7.10	6.50	6.—	5.50	5.—
V	7.30	6.90	6.35	5.80	5.30	4.85	4.45	4.—
VI	5.65	5.35	4.95	4.50	4.05	3.65	3.25	2.85

Den bisherigen 5 Klassen wurden drei neue zugeteilt. Demnächst findet eine Neueinteilung einer Reihe von Orten statt.

Bauarbeiterlöhne in Rheinland-Westfalen.

Ab 6. März betragen die Spitzen-Bauarbeiterlöhne 18.70 Mark!

Bauarbeiterlöhne im Sauerland.

Mit Wirkung vom 6. März 1922 betragen die Spitzen-Stundenlöhne 18.70 Mark.

Bauarbeiterlöhne im Bergischen Bezirk.

Mit Wirkung vom 9. März 1922 erhalten Zimmerer pro Stunde 19.— Mfl.

Mit Wirkung vom 9. März 1922 erhalten Maurer pro Stunde 18.70 Mfl.

Mit Wirkung vom 9. März 1922 erhalten Hilfsarbeiter pro Stunde 18.10

□ □ Rundschau. □ □ □ □ □

Ueberstunden in der Württ. Industrie.

Das Württ. Arbeitsministerium teilt uns mit, daß es „durch die Vereinigung der Württ. Arbeitgeberverbände die einzelnen Arbeitgeber angewiesen hat, in Zukunft bei Stellung von Gesuchen um Genehmigung von Ueberzeitarbeit den Nachweis zu liefern, daß die Frage der Bezahlung der Ueberstunden tariflich oder aber, wo dies nicht der Fall ist, durch ein besonderes Uebereinkommen zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern im einzelnen Fall geregelt ist. In solchen Fällen, in welchen weder eine tarifliche noch eine Sonderregelung bezüglich der Bezahlung der Ueberstunden nachgewiesen ist, wird das Arbeitsministerium auch fernerhin die Genehmigung der Ueberzeitarbeit an die Bedingung einer entsprechenden Vergütung knüpfen. Auch das Gewerbeaufsichtsamt wird in Zukunft so verfahren.“

Wir ersuchen die Ortsvereine, Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute die vorgenannte Bestimmung genau zu beachten und für die Weiterverbreitung in den Mitgliederkreisen Sorge zu tragen.

Die Bezirksleitung.

□ □ Aus den Ortsvereinen. □ □

Birkenfeld a. Nahe. Am 4. und 5. März war unser Bezirksleiter Barholt-Ulm in unserem Bezirk anwesend. Nach vorherigen Verhandlungen fand dann am Sonntag, den 5. März in Buhlenberg eine gemeinsame Versammlung statt für die Ortsvereine in Birkenfeld, Benthauer und Buhlenberg, in der der Bezirksleiter einen Vortrag hielt, der allgemein Beifall fand. Auch die Aussprache verlief sehr anregend und so konnte der Kollege Schwicker-Birkenfeld die Versammlung schließen mit dem Wunsch, es mögen die Ortsvereine sich immer weiter entwickeln, jeder möge für weitere Mitglieder sorgen. Je besser die Kollegen zusammenhalten, je leichter ist es weitere Erfolge für die Kollegen zu erzielen. Der Beitrag selbst soll den Stundenverdiensten angepaßt werden.

Neunkirchen (Saargebiet). Am Montag den 6. März sprach hier in einer außerordentlichen Versammlung Bezirksleiter Kollege Karuholz. Vor allem wurde die Frage der Teuerung und Lohnbewegung behandelt, denn ganz außergewöhnliche Verhältnisse bilden sich hier im Saargebiet bei der Doppelwährung in unseren Geld- und Teuerungszuständen heraus. Hier für einen Lohnausgleich zu sorgen, ist unsere Pflicht. Die Leitung der Organisation wird helfen, soweit sie kann. Treffende Worte fand auch der Kollege Spindler, der die Versammlung leitete. Er ermahnte zum treuen Zusammenhalten, damit nichts unversucht bleibt, die Lage unserer Kollegen zu verbessern.

Hagen-Schwelm. Die Metallarbeiter der Kreise Hagen und Schwelm haben einen Streit hinter sich, wie er noch nie in der Metallindustrie geführt worden ist. In dem engbegrenzten Wirtschaftsgebiet der Kreise Hagen und Schwelm sind neben einigen Großbetrieben Hunderte von Kleinbetrieben mit mehr wie 40.000 Metallarbeitern. Wie überall so auch in den Kreisen Hagen u. Schwelm war die Metallarbeiterschaft bis 1918 zum großen Teil unorganisiert. Die wirtschaftlichen und politischen Umwälzungen von 1918 brachten es mit sich, daß die unorganisierte Arbeiterschaft in hellen Scharen sich dem Arbeiterorganisationen anschloß. Was es bedeutet, mit einer solch jungorganisierten Arbeiterschaft einen solchen Riesenkampf nach allen gewerkschaftlichen Grundsätzen zu führen, wie es dieser Kampf war, wird der nur ermessen können, der auf diesem Gebiet erfahren ist. Um diesen Streit und seine Entstehungsgefahr besser verstehen zu können, muß ein wenig auf die Vorgeschichte eingegangen werden. Die letzte Lohnserhöhung trat am 15. November 1921 in Kraft. Im Dezember forderten die Metallarbeiter erneut 2 Mark an der Spitze. Eine Einigung wurde nicht erzielt und wurde der Reichskommissar angerufen. In einer Schiedsgerichtsverhandlung, unter dem Vorsitz des stellvertretenden Reichskommissars idetierten die Einigungsversuche und ein Schiedspruch kam nicht zustande, weil das winzige Angebot 60 Pfg. als höchste Zulage von seiten der Arbeitnehmervertreter abgelehnt wurde. Am 1. Januar 1922 wurde der Tarif gekündigt. Wer nun glaubte, daß es dem Märktischen Arbeitgeberverband ernst werden würde, und es nicht zum äußersten kommen zu lassen, befand sich im Irrtum. Der Geschäftsführer des Märktischen Arbeitgeberverbandes Herr Dr. Sunder, hielt es nicht einmal für notwendig, die Kündigung des Tarifs zu beantworten. Erst am 26. Januar kam es zu einer unverbindlichen Aussprache zwischen den streitenden Parteien und zwar auf Veranlassung der Leiter der Kommunalverbände. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses war aber bereits am 21. Januar von allen Arbeitern mit ganz wenigen Ausnahmen persönlich ausgesprochen worden, nachdem der Kündigung eine geheime Abstimmung unter folgenden Richtlinien vorgegangen war.

Erst lesen! Dann abstimmen!
Kolleginnen und Kollegen!

Der Märktische Arbeitgeberverband hat eine weitere Verhandlung, die Aussicht auf Erfolg versprach, unmöglich gemacht.

Uns bleibt also kein anderer Weg, als die Anwendung des letzten gewerkschaftlichen Mittels. Wer deshalb will, daß die bestehenden unhaltbaren Verhältnisse geändert werden sollen, stimmt für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, welche an einem der nächsten Tage eingereicht wird. Wer dagegen die Beibehaltung der gegenwärtigen Zustände gutheißt, stimmt gegen die Kündigung.

Die Lohnkommission.
Für Kündigung: Gegen Kündigung:
Circa 92 Prozent der in der Metallindustrie beschäftigten Arbeiter stimmten für die Kündigung. Die Bewegung war also am 26. Januar, als die Landräte von Hagen und dem Kreise Schwelm und der Oberbürgermeister Cuno von Hagen sich bemühten, Frieden zu stiften. Die Gewerkschaften forderten jetzt als höchste Zulage für alle Arbeiter über 21 Jahre 3 Mark. Der Märktische Arbeitgeberverband bot 1.30; dieses Angebot mußte als zu gering zurückgewiesen werden. Am 31. Januar wurde erneut vor einem Schiedsgericht unter dem Vorsitz des stellvertretenden Reichskommissars verhandelt; der dort gefällte Schiedspruch ergab eine Höchstzulage von 1.90 M. Auch dieser Schiedspruch wurde in einer geheimen Abstimmung mit mehr wie 95 Prozent abgelehnt. Diese Ablehnung bedeutete den Streit auf der ganzen Linie und, wie zu erwarten war, standen am 6. Febr. alle Betriebe der Hagen-Schwelmer Metallindustrie still.

Der Gewerbeverein Deutscher Metallarbeiter war mit weit mehr wie 6000 und die übrigen Berufe der deutschen Gewerbevereine H.-D. mit ca. 1000 Mitgliedern im Kampfe. Es soll nicht unerwähnt bleiben, daß der Aufmarsch der Hagen-Schwelmer Metallarbeiter zum Streik durch das Ausbrechen des wilden Eisenbahnerstreiks unangenehm berührt wurde, aber eine Aenderung unserer Taktik war einfach unmöglich und mußten wir uns damit abfinden. Bereits in der ersten Streikwoche wurden wiederum durch den Landrat Saalmuth des Landkreises Hagen Einigungsverhandlungen angebahnt, die in der zweiten Woche die streitenden Parteien unter dem Vorsitz eines Vertreters des Reichsarbeitsministers an den Verhandlungstisch führten und so das Ende des Streiks in sichtbare Nähe brachten. Nach weiteren örtlichen Verhandlungen wurde die Lohnfrage endgültig geregelt und eine neue Zeitzulage für alle Arbeiter über 21 Jahre von 3.30 festgesetzt, welche sich nach unten von Altersklasse zu Altersklasse vermindert. Der Höchstlohn beträgt heute für Facharbeiter, die im Stundenlohn beschäftigt werden, 14.50 M (bisher 11.20). Weiter wurde festgelegt, daß ab 1. April die sich ergebende Teuerungsziffer auf die jetzigen Löhne zuzulegen ist. Wir sind also der gleitenden Lohnskala sehr nahe gekommen.

Das ist der Verlauf des Riesenkampfes in der Hagen-Schwelmer Metallindustrie, der mit vollem Erfolge für die Arbeiter endete. Alle Arbeiter wurden wieder an ihre Plätze gestellt, Maßregelungen durften nicht vorgenommen werden, die erworbenen Ansprüche auf Urlaub dürfen aus Anlaß des Streiks nicht berührt werden. Was das Verhalten der Hagen-Schwelmer Metallarbeiter während des Streikes anbetrifft wurde es selbst von der rechtsstehenden Presse geradezu als mu-

stergültig bezeichnet. Nun, Kollegen! Wir dürfen aber auf diesen Lorbeeren nicht ausrufen, sondern wir müssen auf der Hut sein, denn die Führer des Märktischen Arbeitgeberverbandes werden diese Niederlage die sie sich geholt haben, wieder ausgleichen wollen. Seid daher auf dem Posten und baut die Organisation weiter aus und seid opferwillig, in den Beiträgen, denn das ist eure beste Waffe gegen Willkür.

Gust. Wolf, Bezirksleiter.

Literarisches

Deutschlands Forst- und Nutzholzwirtschaft in und nach dem Weltkriege. Von Dr. rer. pol. Walter Hedler, Major a. D., Direktor des Reichswirtschaftsmuseums in Leipzig. Verlag Reichenbachsche Verlagsbuchhandlung, Leipzig. Preis gebunden M 36.-

Während des Weltkrieges war die Nutzholzmachung aller Rohstoffe eines der wichtigsten Gebiete und es sind durch neugeschaffene Organisationen Leistungen vollbracht worden, welche geradezu gewaltig waren, und die es uns nur ermöglicht haben, den Krieg so lange zu führen. Mander Rohstoff erlangte erst Bedeutung oder wurde erst in seiner Wichtigkeit während des Krieges erkannt, und ein besonders wichtiges Material dürfte das Holz gewesen sein, welches daheim und draußen von weittragendster Bedeutung gewesen ist.

Der Verfasser hat die Organisation der Holzwirtschaft während des Krieges geleitet, und dadurch einen Ueberblick über dieses Gebiet bekommen, wie wohl kaum jemand anders, und seine Darstellung der Holzwirtschaft während des Krieges dürfte für den Holzfachmann ebenso interessante Aufschlüsse bieten, wie für den Militär und Politiker. Mit dieser gewissermaßen historischen Behandlung des Stoffes ist aber der Hauptwert des Buches nicht erschöpft, sondern der Verfasser hat auch nach Mitteln und Wegen gesucht, in welchen sich die Holzwirtschaft in künftigen Jahren entwickeln muß, um im Wiederaufbau der deutschen Volkswirtschaft die wichtige Rolle spielen zu können, welche ihr zweifellos zukommt. Im Interesse unseres durch den Frieden von Versailles schwer geprägten Volkes muß die Holzwirtschaft noch mehr als viele andere Zweige unseres Wirtschaftslebens dem Interesse der Allgemeinheit dienen. Welche Wege hier zu gehen sind, legt der Verfasser in eingehender Weise dar, und hierin scheint uns der Hauptwert des Buches zu liegen, das im übrigen durch seine vielseitigen Angaben von Quellen und Zahlen ein wichtiges Werkzeug für Geschichte und Statistik werden wird. Wir können die Anschaffung dieses Buches interessierten Kreisen nur empfehlen.

Briefkasten der Redaktion.

H. W. Jeder Vorsitzende hat darauf zu achten, daß die Monatsabrechnung immer vor dem 10. eines Monats durch den Kassier eingesandt ist.

Mit dem Erscheinen dieser Zeitungsnnummer ist der 13. Wochenbeitrag für das Jahr 1922 fällig.

Anzeigen.

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

Bereinsabzeichen!



Fer Schulze ist entkräftet. Er hat den Müller auf einem Ausflug kennen gelernt und erst nachher erfahren, daß auch Müller Gewerkschaftler ist. Grund: Müller hatte kein Vereinsabzeichen. Diesem Mangel kann abgeholfen werden.

Bereinsabzeichen

sind in gutem Email zu 3.50 M. pro Stück auf Bestellung beim Hauptkassierer zu haben.

Stuhlflechtrohr

Natur, Halbglanz, beste ergiebigste Qualität, liefert zum billigsten Tagespreis

M. Walther, Dresden 22, Rehefelderstr. 53.

Kollegen, werbet Mitglieder für unsern Gewerbeverein!

Kleine Pianofabrik

im Norden Mecklenburgs sucht einen Rasten- und Bodenmacher, sowie Zusammensetzer, (gelernter Tischler). Verwaltungen nebst Stall und großem Garten an der Fabrik Offerten unt. S. B. an die Geschäftsstelle der Ecke in Ulm a. D.

Wir suchen 10-15 Tischler

auf eichen massive Möbel für dauernde Beschäftigung und hohem Lohn. Bei sechsmonatlicher Arbeitsdauer wird die Reise rückvergütet.

Firma E. Feist, Möbelfabrik, Osterholz-Scharmbeck bei Bremen