

# „Die Stimme“ Organ des Gewerbevereins der Holzarbeiter Deutschlands (H.-V.)

Abonnementpreis pro Monat 30 Pf.  
Bestellungen nicht nur an den  
Verlag: Gewerbeverein der Holzarbeiter  
Deutschlands  
Berlin N.O. 55, Oranienburger Straße 222

Alle Zuschriften für die „Stimme“ an H. Barnholt, Alim a. S., Reichstr. 47, Telefon 1442  
Alle für den Hauptbüro des Gewerbevereins bestimmten Poststücken sind zu adressieren  
Gewerbeverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 55, Oranienburger Straße 222  
Einzelnhefte Bestellungen an H. G. H. u. M. a. G., Berlin N. O. 55, Oranienburger Str. 222.  
Postfachkonto 19 321 beim Postamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin Alexander 4720

Empfänger die 4-gelagerte Postkarte  
20 Pfennig  
Kartensendungen 15 Pfennig  
Sonderausgaben 10 Pfennig

## Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern.

Von Dr. Heinz Botthoff München.

Während alle anderen Arbeitnehmer gegenüber der freibleibenden Kündigung durch den Arbeitgeber das soziale Schutzrecht des § 96 BGB haben sind die Betriebsvertreter durch § 96 BGB stärker geschützt dadurch, daß eine Kündigung gar nicht wirksam ausgesprochen werden kann ohne die Zustimmung der Betriebsvertretung oder des Arbeitsgerichts. Der Unterschied ist scharf im Auge zu behalten: Dort eine wirksame zivilrechtliche Kündigung, die durch einen Einspruch um ihre Folgen gebracht werden kann, hier überhaupt keine gültige Kündigung. Verfahren und Folgen sind also ganz verschieden.

### I. Wer ist geschützt?

1. Den Schutz des § 96 genießen alle Mitglieder aller Betriebsvertretungen einschließlich des Betriebsobmannes.
2. Der Schutz beginnt mit dem Beginne des Amtes, nach herrschender Auffassung mit der Feststellung des Wahlergebnisses. Er kann nicht dadurch unwirksam gemacht werden, daß der Arbeitgeber unmittelbar vor der Feststellung einem Gewählten kündigt. Der Schutz endet mit dem Ende des Amtes, das außer durch Ablauf der Amtszeit durch Wegfall der Wahlbarkeit, durch freiwillige Niederlegung, durch Amtsenthebung bewirkt werden kann.
3. Die Ersatzleute genießen den Schutz erst, wenn sie tatsächlich als Stellvertreter in Wirksamkeit treten.

### II. Wogegen ist geschützt?

1. Die Zustimmung ist nach § 96 erforderlich zur Kündigung des Dienstverhältnisses, das heißt zur einseitigen Beendigung durch den Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers. Sie kommt also nicht in Frage:
  - a) wenn der Arbeitnehmer kündigt;
  - b) wenn er mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden ist. Das kann der Fall sein, wenn die Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt, aber auch, wenn der Bekündigte die Kündigung annimmt. Wenn der Schutz auch nicht nur des einzelnen Betriebsvertreters wegen, sondern auch der gesamten Belegschaft wegen gewährt ist so bleibt er doch abhängig vom Willen des Betroffenen. So gut wie dieser jederzeit sein Amt als Betriebsvertreter niederlegen kann, so gut kann er auch auf den Kündigungsschutz verzichten. Der Streit, ob der Verzicht rechtlich wirksam ist (was ich ablehne), ist müßig, da der Bekündigte durch sein Verhalten den Schutz unwirksam machen kann. Ein Verzicht im Voraus ist unbedingt unzulässig und bedeutungslos;
  - c) wenn das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet, namentlich wenn es nur zu vorübergehendem Zwecke oder auf eine bestimmte Zeit eingegangen worden ist. Aber dabei muß vorsichtig ausgelegt werden. Der Arbeitgeber kann nicht den Schutz dadurch umgehen, daß er ein für die Dauer oder für unbestimmte Frist berechnetes Arbeitsverhältnis etwa auf 3 Monate fest und dann jeweils auf weitere 3 Monate neu abschließt. In solchen Fällen tritt der Schutz ein.
2. Der Kündigung gleichzusetzen ist die Pensionierung, die Stellung zur Disposition, auf Wartegeld und jede andere Maßnahme, die eine Beendigung der Arbeitstätigkeit bedeutet. Das folgt aus dem Zwecke der Maßnahme. Geschützt soll ja nicht die Person des Arbeitnehmers gegen persönliche Nachteile werden, sondern der Amtsinhaber gegen Beeinträchtigung der Amtsführung. Deswegen würde gegen eine Pensionierung nichts einzuwenden sein, wenn der Arbeitgeber dem Pensionierten die weitere Ausübung seines Amtes ermöglichte. Es ist nicht nötig, daß die Betriebsvertreter praktische Arbeit leisten. In vielen Gewerbebetrieben sind einzelne Vertreter von der Arbeitspflicht befreit („freigestellt“). Es liegt also kein Grund vor, warum nicht auch ein Pensionsbezieher das Amt ausüben sollte. Man muß nur der

Auffassung sein, daß trotz der Pensionierung das „Arbeitsverhältnis“ noch fort dauert.

3. Diese Erwägung ist wichtig auch gegenüber der Versetzung. Nach § 96 bedarf der Arbeitgeber der Zustimmung der Betriebsvertretung für „Versetzung in einen anderen Betrieb“. Die Auslegung kann keine Schwierigkeiten machen, wenn man den Zweck der Maßnahme vor Augen hat. Zustimmungspflichtig ist jede Versetzung, die das Amt des Betriebsvertreters zum Erlischen bringt.

### III. Rechtslage.

1. Wenn ohne Genehmigung gekündigt wird, so ist die Kündigung unwirksam; das Arbeitsverhältnis dauert fort. Der Bekündigte kann seinen Lohn einlagen.
2. Der Einspruch nach § 84 BGB. kommt nicht in Frage; denn dieser setzt eine wirksame Kündigung voraus. Bei einer Einspruchsfrage müßte das Arbeitsgericht sich für unzuständig erklären. Die Lohnklage gehört vor das normale Gericht (das in der Regel allerdings das gleiche Gewerbegericht, aber mit anderem Verfahren ist).

Der Bekündigte kann nicht unter Verzicht auf den Schutz des § 96 den Schutz des § 84 in Anspruch nehmen; denn § 96 ist ein zwingender Rechtsschutz, der die Kündigung nichtig macht, so daß für den Einspruch kein Raum bleibt. Will in einem Ausnahmefalle der Betriebsvertreter unbedingt das Einspruchsrecht geltend machen, so kann er das nur dadurch ermöglichen, daß er sein Amt niederlegt und nur den Gruppenrat gegen die (wiederholte) Kündigung anruft.

3. Eine unzulässige Versetzung läßt das Arbeitsverhältnis unverändert. Der Arbeitnehmer braucht der Versetzung nicht Folge zu leisten. Er bleibt im alten Betriebe, bietet seine alten Dienste an und hat den alten Lohn zu beanspruchen, auch wenn der Arbeitgeber von den alten Diensten keinen Gebrauch mehr macht. (BGB. § 615.)

### IV. Zustimmung.

1. Nach § 96 bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung usw. der „Zustimmung der Betriebsvertretung“.
2. Zuständig ist jede Betriebsvertretung, der das gekündigte Mitglied angehört. Ist der Arbeitnehmer gleichzeitig Mitglied des Betriebsrates und des Gruppenrates, so müssen beide Vertretungen ihre Zustimmung geben. Erst die letzte macht die Kündigung gültig. Zur Kündigung der Ergänzungsmitglieder (§ 15 BGB.) ist nur die Genehmigung des Gruppenrates erforderlich. Zur Kündigung eines Betriebsobmannes muß die Mehrheit der wahlberechtigten Arbeitnehmer zustimmen.
3. Die „Zustimmung“ kann sowohl vorher, als „Einkündigung“ als auch hinterher als „Genehmigung“ erfolgen. Erst mit der Genehmigung wird die vorher ausgesprochene Kündigung wirksam. Die Genehmigung wirkt aber auf den Zeitpunkt der Kündigungserklärung zurück. Eine Kündigungsfrist beginnt also nicht mit der Genehmigung, sondern mit der Kündigung zu laufen, aber vor der Genehmigung endet das Arbeitsverhältnis nicht. Das ist die dem Zwecke gemäße Auslegung, die allerdings bestritten ist.
4. Die Zustimmung, sei sie vorherige Einkündigung, sei sie nachträgliche Genehmigung, bedarf eines ordnungsmäßigen Beschlusses der Betriebsvertretung. Es genügt nicht, daß der Betriebsratsabmann oder der Vorsitzende des Gruppenrates vom Arbeitgeber über die Kündigung unterrichtet wird und ihr zustimmt sondern es muß eine ordnungsmäßige Sitzung nach § 32 BGB. einberufen, ein Beschluß gefaßt und zu Protokoll genommen werden.

Wenn die Betriebsvertretung dem Ansuchen des Arbeitgebers nicht nachkommt oder die Sache hinauszögert, so hat er die Möglichkeit, das Arbeitsgericht anzurufen (vergl. V.). Wenn die Betriebsvertreter aber ihre Pflicht dem Bekündigten gegenüber verletzen, so sind sie ihm Schadensersatzpflichtig.

Wenn der Vorsitzende der Betriebsvertretung dem Arbeitgeber mitteilt, daß die Zustimmung zur Kündigung erteilt sei, so wird dieser darauf vertrauen können. Wenn die Mitteilung falsch war,

so wird dadurch die Kündigung nicht wirksam. Den daraus entstehenden Schaden hat aber nicht der Arbeitgeber sondern der Betriebsratsvorsitzende zu tragen.

5. Die Entschliebung der Betriebsvertretung ist an keine gesetzliche Schranke gebunden. Es ist selbstverständlich, daß die Genehmigung nicht erteilt werden sollte, wenn einer der in § 84 BGG. genannten Gründe vorliegt, wenn also ein anderer Arbeitnehmer das Recht zum Einspruch hätte; denn der Schutz, der jedem Belegschaftsmitgliede zukommt, darf den Betriebsvertretern nicht fehlen. Aber die Betriebsvertretung ist durchaus nicht zur Zustimmung verpflichtet, wenn einer der Gründe des § 84 nicht vorliegt sondern sie kann auch dann verlangen, daß der von der Belegschaft gewählte Vertreter so lange sein Amt ausüben kann, als nicht ganz besonders triftige Gründe sein Ausscheiden aus dem Betriebe verlangen.

#### V. Zustimmungserfaß.

1. Nach § 97 kann bei der Verweigerung der Zustimmung durch die Betriebsvertretung der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen, das durch seinen Spruch die fehlende Zustimmung ersetzt kann.

2. Arbeitsgericht ist das in der Schlichtungsverordnung vom 20. Oktober 1923 genannte Gericht; in der Regel das Gewerbegericht (für Handlungsgehilfen das Kaufmannsgericht), wo es fehlt, die arbeitsgerichtliche Kammer des Schlichtungsausschusses. Dörtlich zuständig ist dasjenige Gericht, in dessen Bezirk der Gefündigte beschäftigt wird.

3. Das Arbeitsgericht kann sowohl vor der Kündigung um Erlaß der Einwilligung wie nachher um Erlaß der Genehmigung angerufen werden. Die Rechtswirkung ist die gleiche wie bei der Zustimmung durch die Betriebsvertretung. Bei vorheriger Einwilligung ist die Kündigung von vornherein wirksam. Bei nachträglicher Genehmigung wirkt diese auf den Zeitpunkt der Kündigung zurück. Das Arbeitsverhältnis erlischt aber nicht vor dem Ausspruche der Genehmigung. Ueber diese Frage der Rückwirkung besteht lebhafter Streit, die Mehrheit der Gerichte verneint sie, aber aus dem Zwecke der Vorschriften ergibt sie sich; denn worauf es ankommt, ist, daß nicht ohne einen vom Gericht anerkannten Grund gekündigt werden kann, aber nicht, daß durch umständliches Verfahren eine an sich berechnete, vielleicht im Interesse des Betriebes dringend notwendige Entlassung verzögert wird.

4. Nach § 97 darf das Arbeitsgericht die Zustimmung nicht erteilen, wenn ein Verstoß gegen § 95 vorliegt, das heißt, wenn die Kündigung sich als Maßregelung oder als Beeinträchtigung der Amtsausübung darstellt. Diese Vorschrift ist unnötig, weil selbstverständlich; denn eine gegen § 95 verstößende Kündigung macht den Arbeitgeber strafbar und ist schon deswegen nichtig. Aber die Vorschrift darf nicht so ausgelegt werden, als ob das Gericht in allen anderen Fällen die Zustimmung erteilen müßte. Im Gegenteil muß das Gericht stets berücksichtigen, daß die Betriebsvertreter als Personen wie als Beauftragte einen höheren Schutz genießen sollen als die anderen Arbeitnehmer. Es muß die Zustimmung stets dann verweigern, wenn einer der Gründe des § 84 BGG. vorliegt, ein anderer Arbeitnehmer also das Recht zum Einspruch hätte. Und es darf auch in anderen Fällen die Zustimmung verweigern, wenn der Arbeitgeber keinen Grund nachweisen kann, der so triftig ist daß er die Störung der Amtstätigkeit rechtfertigt.

#### VI. Wegfall der Zustimmung.

Einer Zustimmung der Betriebsvertretung (und damit natürlich auch des Arbeitsgerichts) bedarf es nicht.

1. bei Entlassungen, die auf gesetzlicher, tarifvertraglicher oder durch Schiedsspruch auferlegter Verpflichtung beruhen;

2. bei Entlassungen, die durch Stilllegung des Betriebes erforderlich sind. Diese Bestimmung ist, wie die vorige, recht eng auszulegen. Es muß sich um eine völlige Stilllegung des Betriebes handeln oder um die Stilllegung einer selbständigen Betriebsabteilung, bei der keine Möglichkeit besteht, den Betriebsvertreter anderweit zu beschäftigen. Erittig ist die Frage der Ausscherrung. Nach dem Wortlaute des Gesetzes berechnigt sie nicht zur Entlassung, denn diese wird nicht erforderlich inolge einer Stilllegung des Betriebes, sondern Kündigung und Stilllegung fallen zusammen, die Stilllegung ist die Wirkung der allgemeinen Entlassungen. Andererseits hat es keinen praktischen Sinn, eine Weiterbeschäftigung der Betriebsvertreter auszusprechen, wenn zu Kampfmitteln der ganze Betrieb vorübergehend stillgelegt wird. Man wird gut tun, diese Kampfmaßnahmen als Ausnahmezustände zu betrachten und bis zur schon lange notwendigen Regelung des Kampfrechts bis von der Geltung des Gesetzes auszunehmen.

3. bei fristloser Entlassung aus wichtigem Grunde. Es muß ein solcher Grund vorliegen gemäß BGG. § 626, GG. §§ 123, 133 c BGG. § 71. Die Ausnahme gilt nicht, wenn durch Vertrag oder Tarifvertrag der Wegfall jeder Kündigungsfrist vereinbart ist und man von der Möglichkeit unbefristeter Kündigung ohne besonderen Grund Gebrauch gemacht wird.

#### VII. Kombiniertes Schutz.

Der Schutz aus § 86 BGG. kann mit andern Schutzgesetzen zusammenreffen. Dadurch wird er nicht berührt.

1. Ist der Betriebsvertreter ein Schwerebeschädigter, so bedarf es zu wirksamer Kündigung sowohl der Zustimmung der Betriebsvertretung, wie der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle und der Einhaltung einer mindestens vierwöchigen Kündigungsfrist.

2. Bei Stilllegung des Betriebes bedarf es sowohl der Genehmigung des Demobilisationskommissars nach der VO. vom 8. November 1920 mit Änderungen vom 15. Oktober 1923 wie der Zustimmung der Betriebsvertretung. Diese oder das statt ihrer angerufene Gericht wird zweckmäßig die Entscheidung so lange hinauschieben, bis feststeht, ob in der vierwöchigen Sperrfrist überhaupt Kündigungen wirksam vorgenommen werden können.

#### VIII. Einspruchsrecht.

1. Der gekündigte Betriebsvertreter hat das Einspruchsrecht aus § 84 BGG. nur, wenn es sich um eine fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde handelt, denn nur dann liegt eine wirksame Kündigung vor, gegen die der Einspruch in Frage kommen kann.

2. Der Einspruch geht genau wie der eines anderen Arbeitnehmers durch Vermittlung des Gruppenrates an das Arbeitsgericht. Es kann aber auch hier statt dessen das gewöhnliche Gericht mit der Lohnklage angegangen werden. Es können auch beide Wege beschritten und das Einspruchsverfahren zugunsten der Lohnklage ausgesetzt werden (§ 86 BGG.). Ein solches Doppelverfahren hat hier aber keinen Zweck; denn

3. die Wirkung des Urteils ist eine andere. Erkennt eines der beiden Gerichte an, daß ein wichtiger Grund vorliegt, so ist das Verfahren zu Ende, der Betriebsvertreter entlassen. Erkennt aber eines der beiden Gerichte an, daß kein wichtiger Grund vorliegt, so ist damit auch das Verfahren zu Ende; denn nach § 96 Abs. 4 BGG. gilt damit die fristlose Kündigung als vom Arbeitgeber zurück genommen. Ein Einspruch gegen eine zugleich darin liegende befristete Kündigung kommt nicht in Frage, da diese ja ohne Zustimmung der Betriebsvertretung oder des Gerichts nicht wirksam ausgesprochen werden kann.

4. In anderen Fällen besteht das Einspruchsrecht nicht. Es ist nicht nötig denn die Kündigung unterliegt ja der Prüfung durch Betriebsvertretung oder Gericht, es wäre zweckwidrig, wenn diese sich zweimal mit dem Falle befassen müßten. Daraus folgt aber, daß beide Instanzen unbedingt weitgehenden Schutz gewähren müssen und ihre Zustimmung nicht geben dürfen, wenn ein Grund zur Rechtfertigung des Einspruches vorliegt.

#### IX. Weiterbeschäftigung.

Es kommt deswegen niemals eine Beurteilung des Arbeitnehmers zur Weiterbeschäftigung oder zur Zahlung einer Entschädigung in Frage, sondern stets nur die Feststellung, daß die Kündigung unwirksam ist, das Arbeitsverhältnis also fortbesteht. Der Anspruch des Betriebsvertreters geht

1. auf Fortzahlung des Lohnes,

2. auf Ermöglichung der weiteren Ausübung des Amtes,

3. Ein Recht auf wirkliche Beschäftigung, hat er in der Regel nicht. Der Arbeitgeber kann auf die Tätigkeit verzichten, er darf aber nicht den Arbeitnehmer aus dem Betrieb verweisen; denn das Interesse des ganzen Schutzverfahrens ist, die Ausübung des Betriebsvertretungsamtes wiederzustellen.

## Bete und arbeite.

Es muß auch solche Kränze geben, könnte man unwillkürlich ausrufen, wenn man den Artikel in der „Deutschen Arbeitgeber-Zeitung“ von Dr. von Arnim vom 12. April 1925 betrachtet. Dieser gute Mann geht zunächst dazu über, den Begriff „Arbeit“ zu definieren und kommt dabei zu dem Ergebnis, daß Arbeit jowies wie Mühsal oder Not bedeute, denn das Wort sei abgeleitet von „arebeit“. Auch nach der menschlichen Natur sei es leicht verständlich, daß der Arbeit als Kennzeichen das Gezwungene, Unerwünschte beigelegt sei.

Dr. von Arnim befindet sich offenbar noch im jugendlichen Alter oder er hat die Zeit der letzten 20 Jahre verschlafen, denn er bedauert sehr, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht als freier Vertragsgegner gegenübersteht und behauptet, Arbeitgeber und Arbeitnehmer würden in die Zwangsjacke der Tarifverträge und aller möglichen anderer gesetzlichen Bestimmungen gezwängt welche die Vertragsfreiheit fast vollkommen ausschalten.

Durch diese Tarifverträge und den Wegfall der Vertragsfreiheit sei die Entseelung und Degradierung der Arbeit vollendet. Die Freude an der Arbeit sei dadurch verloren gegangen. Um die Arbeitsfreude wieder zu gewinnen, jagt er, müsse versucht werden, die Arbeit wieder zu beleben. Sie müsse zur eigenen inneren Befriedigung und zur Erzielung qualifizierter Höchstleistung mit Freude erfüllt werden. Nur wenn der Grundfah wieder gelte: „Ora et labora!“ (bete und arbeite) würde die nötige Arbeitsfreude geschaffen und der alte, paradiesische Fluch, der auf der Arbeit lastet, beseitigt.

Diese Beseitigung sei nötig, weil wir in Deutschland Qualitätsarbeit leisten müßten, weil nur Qualitätsware uns die Weltmärkte eröffnen könne.

Aus diesen Ausführungen geht die ganze Weltfremdheit des Artikelschreibers hervor. Es bedarf wahrlich keines Hintergedankens, daß die Gewerksvereine und die Gewerkschaften aller Richtungen einen unermüdblichen Kampf gegen die Herstellung von Schundwaren und ebenso entschieden für Herstellung von Qualitätswaren geführt haben. Bei jeder sich darbietenden Gelegenheit ist die gute Ausbildung des Nachwuchses von uns gefordert worden.

Wir achten und ehren jede religiöse Überzeugung, vertreten jedoch entschieden den Standpunkt, daß nur durch beten und arbeiten die Arbeitsfreudigkeit keineswegs gehoben wird, dies vielmehr durch eine angemessene Entlohnung geschehen kann. Wo soll die Leistungsfähigkeit und Arbeitsfreudigkeit herkommen, wenn der Familienvater aus lauter häuslichen Sorgen infolge der niederen Entlohnung seines Lebens nicht froh wird. Wir müssen uns auch davon frei machen nur immer den Blick auf den Auslandsmarkt zu richten, die Gesundung unserer inneren Wirtschaft muß uns ebenso am Herzen liegen. Hier kann die Gesundung nur durch zeitgemäße Senkung der Preise für die notwendigen Lebens- und Bedarfsartikel und Hebung der Kaufkraft der breiten Massen des Volkes durch angemessene Entlohnung erfolgen.

Was nun die „Zwangsjacke“ der Tarifverträge betrifft, so ist uns die Abneigung gewisser Arbeitgeberkreise gegen jede tarifliche Vereinbarung wohl bekannt, weil dieselben sich als alleinige Vertreter der deutschen Wirtschaft betrachten und die Gewerkschaftsvertreter als gleichberechtigte Faktoren nicht anerkennen wollen. Es kommt jedoch nicht darauf an, was diese Preise wollen, sondern was sie imstande sind, durchzusetzen. Steht die Arbeiterschaft geschlossen hinter ihren Führern, dann wird sich der gesunde Gedanke des Tarifvertrages auch mit oder ohne den Willen der Unternehmer durchsetzen. Der Tarifgedanke marschiert und wird wesentlich zur Gesundung der deutschen Wirtschaft beitragen, daran wird auch die Schreibweise des Dr. von Armin nichts ändern. Die organisierte Arbeiterschaft vertritt nicht, wie weite Unternehmerkreise einseitige Interessenpolitik, sondern erstrebt die Gesundung der deutschen Wirtschaft, allerdings nicht unter der Parole bete und arbeite, sondern getragen von der vollen Verantwortung „leben und leben lassen!“

## Die Rundgebung des Industrie- und Handelstages.

Die Vollversammlung des Industrie- und Handelstages werden von der breiten Öffentlichkeit mit großer Aufmerksamkeit verfolgt. Diese rein berufständige Organisation, die nicht zu verwechseln ist mit den Kampforganisationen der Arbeitgeberverbände, nimmt auf ihren Tagungen zu den öffentlichen Fragen Stellung, die auch für die Arbeiterschaft von allgemeinem Interesse ist.

Auf der 45. Vollversammlung des Spitzenverbandes der deutschen Handelskammern, des Deutschen Industrie- und Handelstages wurde folgende Entschließung angenommen:

„Die deutsche Wirtschaft ist durch die Verluste der Kriegs- und Nachkriegszeit und die Opfer, die zur Aufrechterhaltung der politischen und wirtschaftlichen Einheit des Reiches zu bringen waren, aufs tiefste geschwächt. Industrie und Handel, Banken, Schifffahrt, Verkehrs- und Versicherungsgewerbe haben an ihrem Vermögen, insbesondere dem flüssigen Betriebskapital schwere Einbußen erlitten. Das erschwert notwendige technische Verbesserungen der Betriebe und eine für den Abiaz erwünschte Gestaltung der Zahlungsbedingungen. Gleichzeitig beschränkte die Schwächung der innerdeut-

## Wenn ihr wüßtet . . .

Wenn ihr wüßtet was ihr wolltet,  
Wenn ihr tätet, was ihr solltet,  
Würde eures Lebens Bein  
Bald für euch erträglich sein.  
Doch ihr schwanket hin und wider;  
Mehr als tausend reißen nieder,  
Was da fünfzig aufgebaut!  
Und in Scharen, los und laut,  
Leben noch zu altem Streit  
Haß und Habgucht, Groll und Neid,  
Falsche Scheu und Zuhlergeist  
Und die Opferscheu „ameist“.  
Wenn ihr wüßtet, was ihr wolltet,  
Und ihr tätet, was ihr solltet,  
Würde eures Lebens Bein  
Bald für euch erträglich sein.

S. Kelling.

lichen Kaufkraft und die handelspolitische Abschließung großer Staaten den Markt. Wiederansammlung von Kapital ohne das die Fortführung einer hochentwickelten Wirtschaft und die Überwindung von Krisen unmöglich ist. Mehrung, Verbesserung und Verbilligung der Produktion, Minderung der auf der Wirtschaft liegenden Lasten und die handelspolitische Erschließung von Märkten sind daher dringendes Gebot.

Wie die Wirtschaft selbst diesen Notwendigkeiten in scharfer Selbstprüfung durch Einsatz aller Kräfte und Mittel für die technische und wirtschaftliche Verbesserung des Produktionsanges durch sparsamste Preisgestaltung und dementsprechende Verbandsführung zu genügen hat, so folgen daraus auch für die Gesetzgebung und öffentliche Verwaltung Erfordernisse.

Als solche Erfordernisse werden bezeichnet: Neueste Sparsamkeit in den öffentlichen Haushalten, Vetterung nach dem Ertrag unter Berücksichtigung der Kapitalbildung.

Obwohl die Notwendigkeit günstiger Einkommens- und Versorgungsverhältnisse der Arbeiter bejaht wird, mußte, so heißt es weiter, auch in Lohnwesen und Arbeitszeit das Erfordernis billiger Produktion beachtet werden; Begünstigung des Leistungslohnes. Verzicht auf neue sozialpolitische Belastungen, bis der Fortgang und die Beschäftigung der Arbeiterschaft gesichert sind.

Weiter wendet sich die Entschließung gegen eine über die Vorschläge der Reichsregierung hinausgehende Aufwertung; sie verlangt weiter das Entgegenkommen der Reichsbank in der Kreditfrage und von der Reichsbahn Ermäßigung der Frachttarife. Von besonderem Interesse ist die Stellungnahme des Industrie- und Handelstages zur Zollfrage. Dieser Teil der Entschließung lautet:

„Zur Abdeckung der notwendigen Einfuhr wie zur Abtragung der Reparationslasten ist für Deutschland eine starke Ausfuhr notwendig als je. Ihr Mangel bedeutet wachsende Verschuldung, Verkümmern der nationalen Produktion und Behinderung der Ueberwindung und Verschleuderung. Die jetzige passive Handelsbilanz in ihrer hohen Einfuhr durch den Kapitalbedarf mit verursacht, ist ein Warnungszeichen. Gleichzeitig mit der Pflege des inneren Marktes muß sich Deutschland daher bemühen, durch Handelsverträge auf dem Boden der Weisheitsbegünstigung seinen Erzeugnissen, besonders denen hochwertiger Arbeit, Aufnahme im Auslande zu erschließen. Deshalb muß ein für Verhandlungszwecke geeigneter Zolltarif endlich abgeschlossen und am endgültigen Zolltarif beschleunigt weitergearbeitet werden. In der Frage der Getreidezölle bedingt wegen der Veränderungen der agrarpolitischen Lage Deutschlands und der großen Getreideausfuhrländer gegenüber der Zeit vor dem Kriege einer eingehenden allgemein volkswirtschaftlichen Prüfung bedarf, wird wie in Übereinstimmung mit dem Beschlusse des Hauptausschusses vom 23. September 1924 betont sei, der Landwirtschaft einzuräumen sein, was sie braucht, um im allgemeinen die vor dem Kriege erlangte Intensität wiederzugewinnen und zu steigern und den Einfuhrbedarf zu verringern; zugleich wird jede hiernach nicht notwendige Zollbelastung zu vermeiden sein, die die deutsche Arbeit für den Inlandsmarkt, wie für den ohnehin sehr erschwerten Absatz im Ausland verteuern und mit der deutschen Gesamtwirtschaft auch die Landwirtschaft schädigen würde.“

Eine besonders klare Stellungnahme zu den einzelnen Fragen wird man aus den Entschließungen kaum entnehmen können, ganz besonders trifft dies in der Frage der Agrarzölle zu. Auch in der Lohnpolitik sind Löhne und Preise etwas durcheinandergewirrt. Die Preisgestaltung für die einzelnen Waren sind doch nicht lediglich von der Lohngestaltung abhängig, sondern hier ist oft der Preis für die Rohstoffe ausschlaggebend, auch spielt der Ueberverdienst oft eine bedeutende Rolle. Die Einführung von Fertigwaren ist für die deutsche Wirtschaft außerordentlich schädlich. Der Demokrat und frühere Reichswirtschaftsminister führte hierauf treffend aus, daß wir heute viel zu viel Fertigwaren einführen, daß wir also eine Verschwendung auf einem Gebiete treiben, wo wir sie uns am allerwenigsten leisten können; denn in den Fertigwaren bezahlen wir ja doppelt, dreimal und viermal so hohe Löhne die der ausländische Fabrikant seinen Arbeitern zwendet.

Die Belebung des Innenmarktes liegt im Interesse der deutschen Wirtschaft. Diese Belebung kann nur durch die Kaufkraft der breiten Schichten des Volkes geschehen, dazu gehört angemessene Entlohnung. Selbst der Reichskanzler Luther hat im wirtschaftlichen Teil seiner Ausführungen diese Frage sehr treffend behandelt, indem er bemerkte: „Die Notwendigkeit, auf die Verbraucher Rücksicht zu nehmen und ihre Kraft zu stärken, bedeutet nicht nur Stärkung der Kaufkraft, sondern sie ist zugleich der Angelpunkt, um zur Bildung von Sparkapital zu kommen. Diese darf nicht vernachlässigt werden, um auch durch Ersparnisse Betriebskapital zu schaffen.“

## Bestimmungen über öffentliche Notstandsarbeiten.

Der Reichsarbeitsminister hat unter dem 30. April 1925 Bestimmungen über öffentliche Notstandsarbeiten erlassen. Im Sinne dieser Bestimmungen werden als Notstandsarbeiten nur solche Arbeiten gefördert, die einen volkswirtschaftlichen Wert haben. Besondere Förderung verdienen Notstandsarbeiten, die geeignet sind die Menge einheimischen Nahrungsmittel, Rohstoffe und Verbrauchsstoffe zu vermehren; die in hohem Maße menschliche Arbeitskraft beanspruchen und in geringem Maße sachlichen Aufwand verbrauchen; durch deren Ausführung für die Dauer eine vorteilhaftere Verteilung der Arbeitskräfte herbeigeführt oder neue Arbeitsgelegenheit geschaffen wird; vor allem auch solche Arbeiten, die dem Uebergang großstädtischer Arbeitskräfte in ein ländliches oder kleinstädtisches Arbeitsverhältnis dienen.

Träger von Notstandsarbeiten sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, ferner gemeinwirtschaftliche und private Unternehmungen, die beiden letzteren nur für solche Arbeiten, die nicht auf Erwerb gerichtet sind oder deren Ertrag der Allgemeinheit zugute kommt. Arbeiten, die auch ohne Unterstützung aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge vorgenommen werden können, dürfen nicht als Notstandsarbeiten gefördert werden.

Die Beschäftigung der Erwerbslosen bei Notstandsarbeiten ist eine Form der Erwerbslosenfürsorge, gilt aber als Beschäftigung gegen Entgelt im Sinne der Reichsversicherung und als Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Einkommensteuergesetzes.

Die Notstandsarbeiter erhalten an Stelle der Erwerbslosenunterstützung eine Vergütung, die der Leistung anzupassen ist. Soweit die Art der Arbeit es irgend zuläßt, ist eine Akkordvergütung oder die Gewährung von Leistungsprämien vorzuziehen. Falls dies nicht möglich ist, muß mindestens ein bestimmtes angemessenes Maß an Arbeitsleistung für den Arbeitstag festgesetzt werden.

Mit dieser Maßgabe bestimmt sich die Vergütung der Notstandsarbeiter in ihrer Höhe nach der tariflichen, oder, mangels einer solchen, nach der ortsüblichen Entlohnung, die für Arbeiten gleicher Art am Ort der Notstandsarbeit gezahlt wird.

Wenn in einzelnen besonders gelagerten Fällen diese Bemessung der Vergütung bei einer Notstandsarbeit zur Folge haben würde, daß der Antrieb zur Aufnahme anderer Arbeit nicht erhalten bleiben oder daß für andere Arbeiter ein Anreiz entstehen würde, zu der Notstandsarbeit abzuwandern, so kann der Verwaltungsausschuß des Landesamts für Arbeitsvermittlung, das für den Ort der Notstandsarbeit zuständig ist, mit Genehmigung der obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für die Vergütung eine obere Grenze festlegen. Es kann auch angeordnet werden, nach welchem Tarifvertrage die Vergütung zu errechnen ist. Derartige Festsetzungen und Anordnungen sollen nach Möglichkeit vor Beginn der Notstandsarbeit getroffen werden.

Jeder unterstützte Erwerbslose ist verpflichtet, eine Beschäftigung bei der Notstandsarbeit anzunehmen, wenn ihm dies nach seiner körperlichen Beschaffenheit zugemutet werden kann und er die vorgegebene Vergütung erhalten würde.

Erwerbslosen, die zu einer Notstandsarbeit überwiesen werden, die einen Wechsel des Aufenthaltsortes bedingen, kann aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge freie Fahrt an den Beschäftigungsort bewilligt werden, wenn es aus besonderen Gründen dem Träger der Notstandsarbeit nach dem Unternehmer zugemutet werden kann, diese Kosten zu tragen. Den zurückbleibenden Familienangehörigen können für die Dauer der Beschäftigung bei der Notstandsarbeit die Familienzuschläge der Erwerbslosenunterstützung ganz oder teilweise gewährt werden.

Soweit die Heranziehung von Erwerbslosen zu Notstandsarbeiten dadurch verhindert wird, daß ihnen die erforderliche Arbeitsausrüstung nicht zur Verfügung steht, darf ihnen das Fehlende aus Mitteln der Erwerbslosenfürsorge vorgestreckt werden. In Fällen besonderen Bedürfnisses kann auf die Rückerstattung bis zum Abschluß des täglichen Unterstützungsabzuges des Empfängers verzichtet werden.

## Höchstdauer der Erwerbslosen-Unterstützung im besetzten Gebiet.

Am 7. April hat über die Frage der Erwerbslosenunterstützung im besetzten Gebiet eine Besprechung im Reichsarbeitsministerium stattgefunden. Unter Nr. IV. 3720/25 hat nun der Reichsarbeitsminister am 21. April eine Mitteilung an die zuständigen Landesregierungen ergehen lassen, der Folgendes zu entnehmen ist:

Dem Reichsarbeitsministerium scheint es geboten, die Unterstützung derjenigen Unterstützungsempfänger im besetzten Gebiet, die bereits länger als 1 Jahr Erwerbslosenunterstützung erhalten in die Wege zu leiten. Entsprechend den Anregungen, die in der genannten Besprechung gegeben wurden, erklärte sich aber der Reichsarbeitsminister einverstanden, daß die fraglichen Erwerbslosen unter Berücksichtigung der bisherigen Bezugsdauer stufenweise ausscheiden. Zunächst sollen die Erwerbslosen mit der längsten Unterstützungsdauer ausscheiden. Die beteiligten Länder

werden deshalb angewiesen, daß Erwerbslose, die am 1. Mai d. J. länger als 2 Jahre hindurch ununterbrochen oder mit geringeren Unterbrechungen als insgesamt 4 Wochen Erwerbslosenunterstützung bezogen haben, mit dem 2. Mai 1925 aus der Erwerbslosenfürsorge ausscheiden. Mit dem 13. Juni 1925 sollen die Erwerbslosen ausscheiden, die eine längere als ein halbjährige Unterstützungsdauer zurückgelegt haben. Vom 2. August 1925 an darf Erwerbslosenfürsorge nur noch unter den gleichen Voraussetzungen gewährt werden, wie sie im unbesetzten Gebiet zulässig sind. Den obersten Landesbehörden wird aber weiter noch ein Recht gegeben, nach ihrem Ermessen eine raschere Aussteuerung im besetzten Gebiet vorzunehmen falls sich dies mit der Lage des Arbeitsmarktes verträgt. Für Erwerbslose, die bei öffentlichen Notstandsarbeiten beschäftigt werden und nach den vorstehenden Bestimmungen auszusteuern wären sollen bis auf weiteres keine Änderungen eintreten. Diese Frage wird im Anschluß an die neuen Bestimmungen über öffentliche Notstandsarbeiten geregelt werden.

Wir geben von dem Inhalt dieses Rundschreibens Kenntnis und verweisen darauf daß es später im Wortlaut seitens des Reichsarbeitsministeriums im Reichsarbeitsblatt veröffentlicht wird.

Notleidende Erwerbslose, die auf Grund der Bestimmung des Reichsarbeitsministeriums nun aus der Erwerbslosenfürsorge ausscheiden, müssen in die Fürsorgepflicht der Gemeinden übernommen werden. Sollten sich aus dieser Fürsorgepflicht finanzielle Schwierigkeiten für die Gemeinden ergeben, so sind ganz besonders bemerkenswerte Fälle uns zu melden.

## Aus den Ortsvereinen.

Berlin. Ganz ungläubliche Zustände haben in einem Betriebe im Südosten Berlins, wo Speise- und Schlafzimmer hergestellt werden, Platz gegriffen, sodaß es notwendig erscheint, der Öffentlichkeit Mitteilung zu machen. Nach mir gemachten Angaben beträgt die reguläre Arbeitszeit in diesem Betriebe 52 Stunden pro Woche, entgegen den Bestimmungen des Mantelvertrages, welche eine 46 stündige Arbeitszeit vorsehen. Aber nicht genug damit, bei einigen dort beschäftigten Kollegen scheint das Bestreben vorherrschend zu sein, diese schon allzulange Arbeitszeit durch freiwillige Ueberstunden und Sonntagsarbeit noch zu verlängern. Bringen es doch einige Kollegen fertig, täglich noch 3-4 Stunden länger zu arbeiten. Auch am Charfreitag waren einige Kollegen bis gegen Mitternacht im Betriebe tätig. Ein Kollege war auch gegen den Arbeitgeber so zuvorkommend, am 2. Osterfeiertag ein paar neue Schrankfüllungen an einen Kunden zu liefern. Das Entgegenkommen der Kollegen geht aber noch weiter. Sie verzichten auch noch freiwillig auf die ihnen vertraglich festgesetzten prozentualen Zuschläge für Ueberstunden und Nacharbeit. Wenn solche Dinge in einem rückständigen Orte Ostpreußens oder Pommerns vorkommen würden, so könnte man es wohl noch begreifen, wie Hohn klingt es aber, wenn derartiges in der Hauptstadt Berlin passiert. Solche Verhältnisse können aber auch nur in Betrieben Platz greifen, wo die Kollegen es nicht für notwendig halten, einer Organisation beizutreten. Kollegen, begreift Ihr nicht das schändliche Geres Verhalten. Den Berliner Holzarbeitern ist es gelungen, das Bestreben des Obermeisters Baeth, eine längere Arbeitszeit durchzuführen, abzuwehren und die alte Arbeitszeit von 46 Stunden wieder festzulegen und ein neues Lohnabkommen zu tätigen und Ihr tretet diese Errungenschaften mit Füßen. Raftt Euch auf und schließt Euch einer Organisation an und Ihr werdet Euch in diesem Betrieb wieder Zustände erringen, die man als menschenwürdig bezeichnen kann. G. Mühl.

## Briefkasten der Redaktion.

St. Die Krankenkasse braucht die Operationskosten für Dein Kind nicht zu zahlen, wenn es die Kasse nicht vorsieht. Denn in meinem Artikel steht ausdrücklich, daß solche ärztliche Behandlung eine Kasse als Familienhilfe gewähren kann, nicht aber ohne weiteres muß.

Wenn Du wöchentlich 26,88 Mk. verdienst, dann sind zunächst davon 15 Mk. wöchentlich steuerfrei. Von den verbleibenden 11,88 Mk. hast Du vorerst noch an Steuern zu zahlen, 5 Prozent, wenn Du verheiratest und 3 Kinder und einen mittellosen Angehörigen hast. Das muß aber auf der Steuerkarte bemerkt sein. Der Steuerbetrag wäre 55 Pfg. die Woche. Inwiefern für die Lohnsteuern Änderungen kommen, muß abgewartet werden. Siehe „Der Steuerabzug vom Arbeitslohn“ in Nr. 3 der „Eiche“.

## Modellschreiner

bei gutem Lohn und dauernder Arbeit sucht  
Hans Demps, Schreinermeister,  
Schwabmünchen (Bayern) bei Augsburg.

## 3-4 Modellschüler

ge sucht. Meldungen im Gewerbevereinsbüro Dessau, Kaiserplatz 2 (Neuer Eingang.)