

„Die Eiche“

Organ des Gewerkschaftsvereins der
Holzarbeiter Deutschlands (H.-V.)

Abonnementpreis pro Monat 30 Pf.
Bestellungen richtet man an den
Verlag: Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter
Deutschlands
Berlin N.O. 55, Greifswalder Straße 223

Alle Zuschriften für die „Eiche“ an H. Varnholt, Altm. a. D., Karlsstr. 47, Telefon 1442
Alle für das Hauptbüro des Gewerkschaftsvereins bestimmten Poststücken sind zu adressieren
Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 55, Greifswalder Straße 223
Sämtliche Geldsendungen an M. Schumacher, Berlin N. O. 55, Greifswalderstr. 223.
Postcheckkonto 89 321 beim Postcheckamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin Alexander 4720

Anzeigen die 4-gespaltene Postbreite
20 Pfennig
Arbeitsmarkt 15 Pfennig
Oberschlesienanzeigen 10 Pfennig

Schwere Kämpfe in der Holzindustrie.

Wenn diese Zeilen in die Hände unserer Mitglieder gelangen, hat aller Voraussicht nach, ein schwerer Kampf in der ganzen Holzindustrie eingesetzt. Schon in der letzten Nummer der „Eiche“ wiesen wir darauf hin, daß nach dem Scheitern der zentralen Verhandlungen mit ernstlichen Bedrohungen zu rechnen ist. Diese Befürchtungen sind jetzt eingetroffen.

Am Sonnabend, den 6. Juni, nachmittags scheiterten die Verhandlungen und am 9. Juni brachte bereits das Organ des „Arbeitgeberverbandes der Deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes“ „Die Holzindustrie“, in Nummer 132 einen ausführlichen Bericht über die zentralen Verhandlungen. Daß man für das Scheitern der Verhandlungen lediglich die Arbeitnehmer verantwortlich macht, ist bei der Einstellung des Arbeitgeberverbandes nicht weiter verwunderlich. Inhaltsschwerer ist schon der Beschluß, welcher am Schluß des Artikels zum Ausdruck bringt. Dort heißt es: „Die Arbeitgeberseite hat angesichts der unverantwortlichen Starrheit, mit der die Holzarbeitervertreter an der restlosen Erfüllung ihrer Forderungen festhalten und der der Aussichtlosigkeit weiterer friedlicher Verhandlungen beschloßen, die Aussperrung in allen Landesverbänden, soweit sie zur Verhandlung gestellt wurden, angeordnet, die bis zum Sonnabend, den 13. Juni, auf Arbeitsschluß durchgeführt wird. Dieses war nötig, um zu verhindern, daß durch Teilstreiks der Holzarbeiter in den einz. Landesverbänden Differenzen geschaffen werden und die Arbeitgeberseite sich in Einzelkämpfen schwächt. Die Arbeitgeber sind sich der Tragweite dieses Beschlusses bewußt und alle Arbeitgebervertreter der Landesverbände haben ihre Zustimmung zu dieser Maßnahme gegeben weil alle anderen Mittel zur Abwehr unberechtigter Forderungen versagt haben insbesondere die Tätigkeit der behördlichen Schlichtungsstellen. Die Tatsache, daß der Holzarbeiterverband zurzeit, als die zentralen Verhandlungen vereinbart waren, es nicht unterlassen hat, die Holzarbeiter in verschiedenen Vertragsgebieten, so insbesondere in Hamburg, von den Teilstreiks zurückzuhalten, zeigte zur Genüge, daß er nicht ernstlich Willens ist, einen friedlichen Ausgleich herbeizuführen. Jetzt hat er den Kampf!

So weit das Organ des Arbeitgeberverbandes. Der „Vorwärts“ vom gleichen Tage bringt in der Abendausgabe Nr. 268 ebenfalls einen Bericht über die zentralen Verhandlungen und bringt ein Rundschreiben des Arbeitgeberverbandes zum Ausdruck, welches lautet: „Zwecks geschlossener Abwehr der maßlosen, sich kurz wiederholenden Forderungen der Holzarbeiter, hat unser Spitzenverband die restlose Aussperrung aller Holzarbeiter des Deutschen Reiches bis zum Sonnabend, den 13. Juni bei Arbeitsschluß beschloßen.

Alle Arbeiter die dem Holzarbeiterverband nicht angehören und dies unterschriftlich bescheinigt haben oder noch bescheinigen, werden mit voller Arbeitszeit weiter beschäftigt.

Gleichzeitig wurden die Unternehmer angewiesen, den Arbeitern einen Hebers zur Unterschrift vorzulegen, durch den diese sich verpflichten, aus dem Deutschen Holzarbeiterverband auszutreten und keiner anderen Organisation beizutreten.

Der Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Herr v. Raftrow hat dem „Vorwärts“ auf Grund des § 11 des Preßgesetzes eine Berichtigung eingeschickt, welche in Nr. 273 vom 12. Juni im „Vorwärts“ zum Abdruck kommt, indem es an der betreffenden Stelle heißt: „Der „Vorwärts“ behauptet, daß vom Landesverband Brandenburg des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes ein vorbereitetes Rundschrei-

ben herausgegeben worden sei, in dem es wie folgt heißt: (Folgt das bereits oben veröffentlichte Rundschreiben des Bezirks Brandenburg.) Herr von Raftrow erklärt dazu: „Nichtig ist dagegen, daß nach dem durch das Verhalten der Gewerkschaften veranlaßten Scheitern der gemeinsamen Verhandlungen am 6. Juni 1925 ein Rundschreiben des Landesverbandes Brandenburg pflichtgemäß herausgegeben wurde, in dem es wie folgt heißt: „Zwecks geschlossener Abwehr der maßlosen sich in kurzen Zwischenräumen wiederholenden Forderungen der Holzarbeiter hat unser Spitzenverband die restlose Aussperrung aller Holzarbeiter im Reich bis Sonnabend, den 13. Juni 1925 bei Arbeitsschluß beschloßen.“

Unrichtig und böllig aus der Luft gegriffen ist also, daß eine Anweisung arbeitgeberseits herausgegeben ist, daß Arbeiter die dem Holzarbeiterverband nicht angehören und dies unterschriftlich bescheinigt haben, weiter beschäftigt werden sollen.

Unrichtig ist ferner, daß eine Anweisung arbeitgeberseits herausgegeben wurde, den Arbeitern einen Hebers zur Unterschrift vorzulegen, durch den diese sich verpflichten, aus dem Holzarbeiterverband auszutreten und keiner anderen Organisation beizutreten.

Arbeitgeberverband der Deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes. von Raftrow.

Der deutsche Holzarbeiterverband stellt demgegenüber die Behauptung auf, daß die in dem Rundschreiben für den Bezirk Brandenburg enthaltenen Sätze bei der Firma Winkler in Finsterwalde, dem 2. Vorsitzenden des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk Brandenburg als Anschlag auf dem schwarzen Brett gepirangt haben.

Abgesehen von diesem Streit, steht die eine Tatsache fest, daß der Arbeitgeberverband die Aussperrung auf der ganzen Linie beschloßen hat. Mit dieser Tatsache müssen wir rechnen, demgegenüber müssen wir uns einstellen.

Eine Frage ist hier wohl am Platze: Hat sich der Arbeitgeberverband des Holzgewerbes von seinem großen Bruder, den „Vereinigten Arbeitgeberverbänden“ auf das Glatteis führen lassen? Es ist ein offenes Geheimnis, wie es in den Betrieben der Schwerindustrie rumort, überall bricht sich die tiefe Unzufriedenheit über die niedere Entlohnung Bahn. Politisch betrachtet sitzen in diesen Großbetrieben die Brutstätten linksradikaler Preise. Die Unternehmer sorgen bei der niederen Entlohnung für den genügenden Nährboden. Wollen die Arbeitgeber der Holzindustrie in denselben Fehler verfallen, wir sind der Auffassung daß sie hierbei den Kürzeren ziehen. Die Holzarbeiter sind eine kampferprobte Truppe, sie sind geschult und verstehen es, selbst unter Aufbringung der schwersten Opfer, ihre Rechte zu wahren das sollen sich auch die Arbeitgeber gesagt sein lassen. Die Holzindustrie hat eine lehrreiche Vergangenheit hinter sich, sie hat an der Spitze der Tarifverträge marschiert und ist dabei nicht schlecht gefahren. Die Gesundung der Holzindustrie kann nur in gegenseitiger Achtung beider Vertragskontrahenten erfolgen. Verläßt einer diese Bahn, dann übernimmt er eine Verantwortung, die zu tragen ihm außerordentlich schwer fallen dürfte. So viel für heute. Ueber die weitere Entwicklung der Bewegung werden wir unsere Kollegen auf dem Laufenden halten.

Kurz vor Redaktionsschluß sind die verschiedenen Meldungen über die Aussperrung aus den einzelnen Orten eingegangen, einen vollständigen Überblick über den Gesamtumfang werden wir erst in den nächsten Tagen erhalten. Eins kann heute schon gesagt werden, daß ein großer, nicht unbedeutender Teil der Arbeitgeber der Parole des Arbeitgeberverbandes nicht Folge geleistet hat. Immer deutlicher schält sich heraus, daß die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die wirklichen Drahtzieher sind, die dem Arbeitgeberverband der Holzindustrie die weitgehendste finanzielle Unterstützung zugesagt haben, natürlich nur unter der Bedingung, den Vernichtungskampf gegen

die verhassten Holzarbeiterorganisationen zu führen. Das eine kann heute schon gesagt werden, dieser Schritt wird dem Arbeitgeberverband für die Holzindustrie teuer zu stehen kommen, der besonnene Teil wird sich von solchen Machtgelüsten abwenden, selbst diejenigen, welche ausgesperrt haben, werden bald einsehen, welche Dummheiten sie gemacht haben und werden Verständigung mit ihren Arbeitern suchen. An Verdrehungen der Tatsachen durch die Presse hat sich der Arbeitgeberverband alles mögliche und unmögliche geleistet. Werden ihre Mitglieder erst gewahr, wie leichtfertig seitens des Vorstandes des Arbeitgeberverbandes diese Aussperrung vorgenommen worden ist, dann dürfte die Abrechnung außerordentlich schwer ausfallen. Wir blicken doch auf eine jahrzehntelange Vergangenheit zurück, in welcher manch harter Kampf ausgefochten ist, wir können uns jedoch nicht erinnern, daß schon jemals ein Kampf so leichtfertig vom Zaune gebrochen ist, wie es dieses Mal seitens der Arbeitgeber geschehen. Eine ganze Reihe von Verständigungsmöglichkeiten waren vorhanden, aber nicht eine einzige ist benützt worden, ja, man hat nicht einmal den leisen Verständigungsversuch unternommen. Dies alles konnte nur geschehen, indem man den fertigen Aussperrungsbeschuß in der Tasche hatte.

Diese Tatsachen werden unseren Kollegen den Kampf erleichtern helfen, die verlangten Opfer werden freudiger gebracht werden, das Selbstbewußtsein wird mehr hervorgerufen, der Kampfesmut wird gesteigert. In diesen Eigenschaften wird auch die Macht der Schwerindustrie zerfallen. Auf eins sei besonders hingewiesen. Durch die Presse geht eine Mitteilung, als ob nur die Mitglieder des Deutschen Holzarbeiterverbandes ausgesperrt worden sind. Daß dem nicht so ist, geht bereits aus einer Mitteilung des Deutschen Arbeitgeberverbandes hervor. In den Durchführungsbestimmungen für die Aussperrung vom 11. Juni heißt es u. a.: „Nach reiflicher Prüfung durch den Betriebsinhaber mit dem Ortsgruppenvorsitzenden des Arbeitgeberverbandes können diejenigen Arbeiter weiter beschäftigt werden, die nachweislich seit längerer Zeit dem Holzarbeiter-Verbande bzw. dem Gewerksverein der Holzarbeiter oder dem Christlichen Holzarbeiter-Verband nicht mehr angehören.“

In Landsberg a. W. ist folgender Anschlag erfolgt:

Alle Arbeiter die dem Deutschen Holzarbeiter-Verband und dem Gewerksverein angehören, sind von Montag, den 15. Juni ausgesperrt. Alle Nichtorganisierten können für den alten Lohn weiter arbeiten; ebenfalls wer seinen Austritt aus der Organisation schriftlich hinterlegt, kann arbeiten.

Damit sind alle diesbezüglichen Gerüchte zerstreut. Ueber den weiteren Verlauf des uns aufgezwungenen Kampfes werden wir berichten, für jedes Mitglied ist es Ehrenpflicht, dem Anordnungen ihrer Führer auf das genaueste Folge zu leisten.

Unser Gewerkschaftsring auf der Jahrtausend-Ausstellung der Rheinlande.

Das Rheinland feiert seine tausendjährige Zugehörigkeit zum Deutschen Reich. Diese tausendjährige Verbundenheit bekrundet das an Schicksalen so reiche deutsche Weiland in feierlicher Art. Den Strom hinauf und herab ertönt der Glocken feierlicher Klang. Von den Schloßern und Burgen, Kirchen und Domen wehen die Fahnen. Zu feierlichen Veranstaltungen rufen Aachen und Trier, Düffeldorf, Bonn und Koblenz. Im Mittelpunkt aber all der Jahrtausendfeiern steht die Jahrtausend-Ausstellung in der größten und schönsten Stadt des Rheinlandes, in Köln a. Rhein. Sie sagt 1000 Jahre rheinischer Kultur zu einer großen, künstlerisch aufgebauten Schau willkommen. Sie zeigt die rheinische Landschaft und Kunst, die Bauern und seine Siedlung, den Bürger und die Stadt, den Adel und die Kirche. Sie gibt ferner einen trefflichen Überblick über die ruhige und gewaltige wirtschaftliche Entwicklung des westdeutschen Landes und das damit eng verbundene sozial- und gewerkschaftliche Leben. Ohne Widerstand kann festgestellt werden, daß noch keine in Deutschland jemals eine Ausstellung sozial bedeutsames und wertvolles zu erreichen hat. Zum ersten Male wurde hier auch das soziale Leben in der menschlich und räumlich gewaltigen Ausdehnung des Reiches in der Einheit und der Einheit darzustellen.

Man wird sich vorstellen können, daß die Ausstellung die Hauptpunkte der Rheinlande in der reichhaltigen und einer eingehenderen Betrachtung wertvoll ist. So werden sich unsere Vaterlandsliebe doch für uns die besten wirtschaftlichen und sozialen Abteilungen zu. Diese sind von 50 größere und kleinere Räume

und dehnt sich über die Gallerien der West- und Südhalle aus. Die rheinischen Großstädte eröffnen die Abteilung, die verschiedenen Wirtschaftszweige z. B. Landwirtschaft, Bergbau, Metallindustrie, chemische Industrie usw. schließen sich an. Andere Räume lassen die allgemeine Ausbreitung des rheinischen Großhandels im Mittelalter und seit Anfang des 19. Jahrhunderts, ferner die alten und neuen Formen des Einzelhandels erkennen. Banken und Börsen, Sparkassen und Lebensversicherungen zeigen mit sehr lehrreichem Material ihre Entstehung und Entfaltung. Die Rheinschiffahrt wird in der Gegenfährlichkeit der alten und neuen Zeit geschildert, desgleichen die Post und Eisenbahn. Dem Abschluß der wirtschaftlichen Abteilung bildet das Zeitungs- und Verlagsgewerbe.

Die vierte Gruppe der Abteilung beginnt mit den Baugenossenschaften und Konsumvereinen. Den sich anschließenden Unternehmerverbänden folgen die Gewerkschaften. Die Ausstellung der drei Spitzenorganisationen der deutschen Arbeitnehmer eröffnet unser Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände. Der etwa 40 Quadratmeter große Stand mit 60 Quadratmeter Wandfläche erfährt durch acht Pfeiler und ein auf diesen ruhendes, breites Holzgesims eine wirkungsvolle, raumkünstlerische Gliederung. Vom tiefschwarzen Gesims leuchtet von der Rückwand in roten Lettern der Name: Gewerkschaftsring durch einen von blauer Wandbespannung sich dekorativ abhebenden großen Ring einprägsam symbolisiert. Die von Künstlerhand neu bearbeiteten Büsten von Dr. Hirsch und Dunder, die Gründer der S.-D. Gewerksvereine und Vorkämpfer deutscher Gewerkschaftsbewegung überhaupt, flankieren eine Organisationstafel die den Ring und die ihm angeschlossenen Verbände aufführt. Der Allgemeine Eisenbahner-Verband (AEB) im Jahre 1894 auf rheinischem Boden — in Trier — gegründet, teilt sich mit den Gewerksvereinen in die linke Seitenfläche. Die beiden Organisationen zeigen ihre Verbandsgliederung und geben einen Einblick in die sozial- und gewerkschaftspolitischen Arbeitsgebiete, sowie die verschiedenen Unterstützungseinrichtungen. Die Mitgliederzahlen und Klassenleistungen der letzten Jahre werden unter Hervorhebung des Rheinlandes auf weiteren Tabellenbildern behandelt. Der Gewerkschaftsbund der Angestellten (GdA) führt auf der gegenüberliegenden Wand die Bundesgliederung und die Verwaltungsgebäude im besetzten Gebiet vor, desgleichen die der Mitgliedschaft zugänglichen Erholungsheime. Statistische Tafeln enthalten die Leistungen der GdA-Krankenversicherung und Stellenfürsorge, die Tätigkeit des Rechtsschutzes und des Bildungswezens unter Hervorhebung der Anteile der Gaue Rheinland-Westfalen, Hessen und Baden. Die wirtschafts- und sozialpolitische Abteilung des Bundes gibt das Ergebnis ihrer Untersuchung der in den vor genannten Gaue bestehenden 177 Tarifverträge hinsichtlich allgemeiner sozialpolitischer Regelungen, der Gehaltsätze, der Arbeitszeit und der Behringfragen bekannt. Sämtliche Verbandsorgane, Schriften und Bücherwerke unserer Verbände, von Künstlerhand für treue Mitarbeit und langjährige Mitgliedschaft angefertigte Urkunden und die auf früheren Ausstellungen uns zugefallenen Medaillen in Gold, Silber und Bronze sind in zwei Vitrinenschränken ausgestellt. Das die Arbeit unseres Gewerkschaftsringes kennzeichnende und unseren Ausstellungsstand krönende Wort:

„Unsere Arbeit dient dem Allgemeinwohl.“

wird nicht allein die Zustimmung unserer die Jahrtausend-Ausstellung besuchenden Mitglieder finden, sondern darüber hinaus von der breiten Öffentlichkeit, dem objektiven Wissenschaftler, dem aufrichtigen Gegner und schließlich von den Behörden bestätigt werden.

Einer der Gipfelpunkte der Ausstellung liegt in der Veranschaulichung des deutschen Einheitsgedankens durch das mittelalterliche Kaiserthum und dessen engen Beziehungen zum Rheinlande. Die tiefe Idee machtvoller zu Größe und Freiheit führender Einigkeit und Einheit hat auch in unserem Stande eine überragende Verkörperung gefunden. Wie der unserem Ring angeschlossene Gewerkschaftsbund der Angestellten aus der Vereinheitlichung großer und machtvoller Verbände und angesehener Fachorganisationen hervorgegangen ist, so ist auch die freiheitlich-nationale Spitzengruppe der deutschen Arbeiter — unser Gewerkschaftsring — ein nimmermünder Rufer für eine Einheitsfront der gesamten Arbeitnehmererschaft Deutschlands. Dieses starke Einheitsstreben hat seinen Ausdruck in einem den Ausstellungsstand beherrschenden Denkmal gefunden. Auf hohem Sockel steht ein straff aufgerichteter, sicher voranschreitender Jüngling, ernst und fest in die Zukunft blickend. In seiner Rechten hält er kraftvoll als Zeichen unzerstörbarer Einheit und Macht ein fest zusammengefügtes Stabbündel. Die Linke dagegen zerbricht mühelos einen einzelnen Stab, wie auch derjenige zerbrechen wird, der sich einer Gemeinschaft Gleichgültiger und einer gemeinsamen Standesorganisation nicht anzuschließen vermag. Der Sockel konnte keine anderen Worte tragen, als die, die auch dem Jüngling gleichsam im Munde liegen aus

den Augen leuchten und sich im Symbol des Stabbüdels offenbaren: Durch Einheit zur Freiheit!

Dieses Wort, hier den Arbeitnehmern wehrweisend zugerufen, wird aus dem engen Stand herauszöhen und vom deutschen Rhein als Mahnung und Losung in die Lande dringen. Möge es uns als Arbeitnehmer und als Glieder eines Volkes zusammenführen, damit wir bald als starkes und einiges Volk ungehemmt und gleichberechtigt am friedlichen Wettbewerb der Völker teilnehmen können.

A. W. Blau.

Die Notwendigkeit der Berufsorganisation.

Ostpreußen, dieses heiß umstrittene Land, bringt immer etwas neues hervor, auch auf dem Gebiete des Arbeitsrechts, an das die übrigen Landesteile Deutschlands gar nicht denken. Trotzdem hier neben Pommeren die denkbar schlechtesten Lohn- und Arbeitsbedingungen bestehen, gibt es noch immer Arbeitskollegen, welche glauben, ohne Organisation und Zusammenschluß auskommen zu können.

Im Holzgewerbe war es bis jetzt noch immer gelungen, annehmbare Zustände zu halten. Es scheint aber jetzt anders zu werden. Auch unter den Holzarbeitern zeigen sich Außerseiter. Diese angebliche Gleichgültigkeit der einzelnen Kollegen haben sich die Herren Arbeitgeber sofort mit einem Schlage zu Nutzen gemacht.

Mit dem Arbeitgeberverband verhandeln wir schon längere Zeit, um zu einem Mantelvertrage zu kommen; aber das Resultat ist gleich Null. Als nun in den einzelnen Betrieben die Kollegen mit Energie eine Erklärung über die Ferienfrage verlangten, wurde ihnen ein Schriftstück zur Unterschrift vorgelegt, nach welchem der für verbindlich erklärte Schiedspruch aus dem Jahre 1924, welcher eine 55 stündige Arbeitswoche und Ferien nach 9 monatlicher Beschäftigung vorsieht, auch für dieses Jahr Gültigkeit haben soll. Genau wie im vorigen Jahre der Schiedspruch von den Kollegen abgelehnt wurde, ist auch jetzt die Unterschrift verweigert worden.

In einer größeren Werkstelle der Stadt mit dem beschränkten Untertanenverstand tritt ein neuer Mitinhaber ein. Der alte ist gestorben. Einige Arbeiter gefallen ihm nicht. Grund zur Entlassung ist bald gefunden. So geht einer nach dem andern. Ein Kollege von uns sollte auch noch den Weg gehen. Nur der richtige Weg, damit es nicht auffällt, ist noch nicht gefunden. Stillschließende Entlassung könnte eventuell eine Klage nach § 84 des Betriebsrätegesetzes geben. Nach der Auslegung des Reichsarbeitsministers vom 15. November 1924, über die Aufhebung des § 13 der Verordnung vom 12. 2. 20 über Einstellung und Entlassung von Arbeitern ist es nicht ausgeschlossen, daß Wiedereinstellung erfolgen muß. Muß also ein anderer Weg gefunden werden. Trotzdem der Kollege schon drei Jahre im Betriebe tätig war, und immer den tarifmäßigen Durchschnittslohn erhalten hat, ist er nun mit einem Male faul und verdient den Lohn nicht. Der Lohn muß um 12 Pfg. gekürzt werden. Man glaubte, der Kollege wird dann sofort die Arbeit von selbst einstellen. Aber weit gefehlt. Es gibt auch andere Wege, um zu seinem Recht zu kommen.

Von seiten der Organisationsleitung wurde gegen diesen Lohnabzug auf das schärfste protestiert. Der Herr Arbeitgeber war aber unbelehrbar. Was blieb da anderes übrig, als das Gewerbegericht anzurufen. Der Kollege arbeitete ruhig weiter. Durch die Aufregung wird er krank. Hierbei stellte es sich heraus, daß die Firma den Kollegen auch eine Stufe tiefer in der Krankenkasse angemeldet hatte, so daß das Krankengeld um 450 Mk. die Woche auch noch gekürzt wurde.

Vor dem Gewerbegericht wurde nun der Arbeitgeber belehrt, daß es nicht angängig sei, den Tariflohn eigenmächtig zu kürzen. Dieser ist verbindlich für die Vertragsparteien. Es blieb also dem Herrn nichts anderes übrig, als für drei Wochen die abgezogenen 12 Pfg. pro Stunde nachzuzahlen. Auch die Krankenkasse zahlte das volle Krankengeld nach. Wer dieses nun erleben wird, ist nicht unsere Sache.

Was wäre mit den Kollegen geschehen, wenn sie nicht organisiert wären? Sie wären vollständig rechtlos gewesen und der Arbeitgeber hätte triumphiert. Nun kam es anders. Ein Beweis mehr, wollen die Kollegen ihre Rechte wahren, so darf es keinen unorganisierten Kollegen mehr geben. Sei es auch in dem kleinsten Sägewerk, wie in den andern holzverarbeitenden Betrieben. Die Arbeitgeber allerorts würden solche Extratänze nicht wagen, wenn sie nicht eine Stütze an den gleichgültigen, unorganisierten Arbeitern hätten. Dieser Wahn muß zerstört werden. Darum Arbeitskollegen, wer ein bißchen Ehrgefühl für seinen Stand hat, heife mit, daß alle Kollegen dem Gewerbeverein der Holzarbeiter beitreten und wir so ein großes geschlossenes Ganze bilden. Dann wird das Recht und Leben der Arbeiter nicht angetastet werden.

Zum Steuerabzug vom Arbeitslohn.

Es gibt immer noch Menschen, die behaupten, in der Republik würde in Bezug auf Geldeinnahmen und -Ausgaben nicht mit aller Gründlichkeit verfahren. Das möge auch bei den Besitzenden der Fall sein. Bei den Arbeitshienen wird aber mit einer Gründlichkeit in Punkt Steuern verfahren, als wenn die ganze preussische deutsche Verwaltung nur aus Steuererhebern bestände. Nachstehend einige Verordnungen, die an Gründlichkeit nichts zu wünschen übrig lassen.

1. Zuwendungen an frühere Angestellte oder deren Angehörige.

Beträge, die Arbeitgeber fortlaufend auf Grund einer allgemeinen Uebung ihren ehemaligen Arbeitnehmern oder deren Angehörigen auch ohne Bestehen eines Rechtsanspruchs und unter Vorbehalt jederzeitigen Widerrufs gewährend, sind als Arbeitslohn im Sinne der Bestimmungen über den Steuerabzug vom Arbeitslohn anzusehen.

Hinsichtlich der Frage, ob auch einmalige Unterstützungen dem Steuerabzug unterliegen, wird folgendes bemerkt: Dem Steuerabzug unterliegt das Einkommen aus nicht selbständiger Arbeit, wie es im Artikel I § 16 der 2. StMVO. näher bezeichnet ist. Nach § 1 StMVO. kommt es darauf an, daß die Einkünfte aus dem Dienstverhältnis bezogen werden. Diese Voraussetzung liegt im Zweifel vor, wenn ein Arbeitgeber an seinen Arbeitnehmer, seinem früheren Arbeitnehmer oder an dessen Angehörige eine Leistung in Geld oder Geldeswert bewirkt. Deuten die Umstände des einzelnen Falles darauf hin, daß die Zuwendung als Gegenleistung für die Dienste des Arbeitnehmers gewährt wird, so ist sie als Arbeitslohn anzusehen und dem Steuerabzug zu unterwerfen (vergl. Entscheidung des Reichsfinanzhofes vom 18. November 1921 — I a N. 90-21 —). Einen Anhalt dafür, daß eine Zuwendung nicht als freigebig anzusehen ist, bietet z. B. die Feststellung, daß sich ein Herkommen gebildet hat, derartige Zuwendungen zu machen (vergl. Entscheidung des Reichsfinanzhofes vom 17. Januar 1923 — III A. 594-22 —). Anders liegt es nur dann, wenn die Voraussetzungen des § 12 Nr. 1 EStG. gegeben sind, wenn also die Beträge schenkungsweise usw. gewährt werden.

Im allgemeinen wird die Anwendung des § 12 Nr. 1 des EStG. nur selten in Betracht kommen. Immerhin läßt sich die Frage bei derartigen einmaligen Unterstützungen weder allgemein bejahen, noch allgemein verneinen. Bei dieser Sachlage bleibt dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als in Fällen, in denen Zweifel bestehen, ob der Steuerabzug von den Beträgen vorzunehmen ist, die Entscheidung des Finanzamts nach Artikel I § 24 der 2. StMVO., gegebenenfalls des Landesfinanzamts, herbeizuführen, damit er nicht Gefahr läuft, für die Steuer haftbar gemacht zu werden.

2. Erstattung von Lohnsteuerbeträgen.

Es können Fälle eintreten, in denen vom Arbeitslohn Steuerabzüge gemacht worden sind, obwohl der Gesamtarbeitslohn eines Arbeitnehmers im Kalenderjahr unter dem steuerfreien Lohnbetrag geblieben ist. Dies kann darauf zurückzuführen sein, daß sich der Arbeitslohn ungleichmäßig verteilt, z. B. in einem Monat des Kalenderjahres 300 Mark betragen hat, während in den übrigen Kalendermonaten nichts verdient worden ist. Auch die Fälle der Kurzarbeit, die Fälle der Erwerbslosigkeit und der Krankheit gehören hierher. Auf diese Fälle war bereits in einem Erlaß vom 20. Dezember 1923 — III. C. 15 000 — hingewiesen und dabei angeordnet worden, daß eine Erstattung der Lohnsteuerbeträge in diesen Fällen nach § 108 A. D. verfügt werden kann. Denn wenn auch der Steuerabzug auf die einzelnen Lohnzahlungszeiträume abgestellt ist, so ist es doch die Absicht des Gesetzes, daß Bezüge, die den Jahresbetrag des steuerfreien Lohnbetrags nicht übersteigen, auch nicht besteuert werden sollen. Wo also z. B. im Kalenderjahr 1924 der gesamte Arbeitslohn nicht mehr als 610 RM. betragen hat und sonstige Einkünfte nicht vorhanden sind, ist in allen Fällen der nachweislich etwa einbehaltene Steuerbetrag auf Antrag zu erstatten.

3. Nichterhebung von Kleinbeträgen. Die Bestimmung der Zweiten Steuermilderungsverordnung vom 10. November 1924 über die Nichterhebung von Kleinbeträgen, mitgeteilt durch Runderlaß vom 15. November 1924 — III. C. 2. 2200 —, bezweckt eine Begünstigung der kleinen Lohnempfänger, deren Einkommen dem Betrag von 60 RM. nur um wenig übersteigt. Daher muß die Anwendung der Bestimmung auf die Fälle beschränkt werden, in denen der Arbeitnehmer seine Steuerkarte dem Arbeitgeber vorlegt und der steuerfreie Lohnbetrag von 60 RM. monatlich berücksichtigt wird. Eine Berücksichtigung der Bestimmung auch bei Lohnzahlungen, die auf Grund einer zweiten und ferneren Steuerkarte erfolgen (vergl. § 21 StMVO.) würde über die Absicht der Bestimmung hinausgehen und zu einer Begünstigung von Steuerpflichtigen führen, deren Einkommen regelmäßig 60 RM. im Monat erheblich übersteigt.

Einspruchsverfahren bei fristloser Entlassung.

Von Heinz Rothhoff-München.

1. Jedes Arbeitsverhältnis kann von jedem Beteiligten ohne Frist aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. (BGB § 626.) Was als wichtiger Grund anzusehen ist, wird nur für gewerbliche Arbeiter mit einer Kündigungsfrist von höchstens 14 Tagen in § 123 B.D. abschließend bestimmt. Die in § 133c der B.D. und in § 71 HGB. für Betriebsbeamte und Handlungsgehilfen aufgezählten wichtigen Gründe sind nur Beispiele, die hauptsächlich und in der Regel eine fristlose Entlassung rechtfertigen, bis aber weder immer dazu berechtigen noch andere Gründe ausschließen.

Wird ein Arbeitnehmer entlassen, ohne daß tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt, so ist die fristlose Kündigung unwirksam, weil unberechtigt. Der Arbeitnehmer kann auch Widerspruch gegen die Entlassung bewirken, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht und er seinen Lohnanspruch behält, auch wenn der Arbeitgeber von seiner Arbeitskraft keinen Gebrauch mehr macht (BGB. § 615).

Will der Arbeitnehmer staatliche Hilfe gegen den säumigen Arbeitgeber in Anspruch nehmen, so muß er Lohnklage erheben und kann damit unter Umständen eine Klage auf Ersatz von weiterem Schaden verbinden. Für diese Klage ist für gewerbliche Arbeiter und für Betriebsbeamte mit möglichem Gehalt das Gewerbegericht zuständig, für andere Arbeitnehmer das Kaufmannsgericht oder das Amtsgericht, nicht dagegen das „Arbeitsgericht“ das über Kündigungseinpruch zu entscheiden hat.

2. In einer unberechtigten fristlosen Entlassung liegt aber in der Regel zugleich eine Kündigung zum nächsten zulässigen Termin. Denn die Gerichte erklären meist, daß derjenige, der seinen Arbeitnehmer sofort entlassen will, auch den Willen bestätigt habe, ihn fristgerecht zu entlassen für den Fall, daß die fristlose Entlassung wegen Mangel eines ausreichenden Grundes nicht zulässig sein sollte.

Diese fristgemäße Kündigung bedarf zivilrechtlich keines besonderen Grundes, sie ist uneingeschränkt zulässig. Gegen sie gibt es nur den sozialen Schutz des Einspruchsrechtes aus § 84 des Betriebsrätegesetzes.

3. Es liegen also in der fristlosen Entlassung zwei verschiedene Kündigungen mit zwei verschiedenen Abwehrmitteln. Gegen die fristlose Entlassung gibt es nur den Schutz des Gerichtes; denn wenn sie zivilrechtlich berechtigt ist, wenn also ein wichtiger Grund vorhanden ist, dann verliert der Schutz des Betriebsrätegesetzes, weil dann weder eine unbegründete und daher unbillige Härte, noch einer der andern in § 84 genannten Einspruchsgründe vorliegen kann. Gegen die mitausgesprochene fristgemäße Kündigung, gibt es nur ein Einspruchsrecht; denn zivilrechtlich bedarf sie keiner Begründung und ist daher der Nachprüfung durch das Gericht entzogen. Alle Versuche, aus den Vorschriften des BGB. über Treu und Glauben und gute Sitte oder aus Artikel 159 der Reichsverfassung die Unwirksamkeit gewisser Kündigungen zu begründen, sind praktisch ohne Wert.

4. Es sind also zwei verschiedene Verfahren gegen die fristlose Kündigung möglich: Die Lohnklage und der Einspruch. Es empfiehlt sich, beide gleichzeitig in Gang zu setzen; denn

a) der Einspruch ist an die kurze Frist von 5 Tagen (zur Anrufung des Gruppenrates) gebunden und verfällt, wenn zunächst der Ausgang einer Lohnklage abgewartet werden soll;

b) das Arbeitsgericht kann zwar im Einspruchsverfahren über den Rechtsgrund der fristlosen Entlassung entscheiden, es kann aber keinen Lohn- oder Schadenersatzanspruch bewilligen, sondern nur für den Fall der nicht Weiterbeschäftigung eine Entschädigung nach § 87 B.M.G. Da diese nach oben durch die Dauer der Beschäftigung im Betriebe begrenzt ist, so wird in der Regel die Tatsache einer Verletzung der Kündigungsbedingungen nicht zur Erhöhung der Entschädigung führen.

Wenn also der Entlassene sowohl den Lohn für die Kündigungsfrist wie eine Entschädigung wegen Ablehnung der Weiterbeschäftigung haben will, so muß er beide Wege beschreiten.

5. Nach § 85 B.M.G. kann der Einspruch gegen eine fristlose Entlassung auch darauf gestützt werden, daß kein Grund dafür vorliegt. Wenn in einem solchen Falle ein gerichtliches Verfahren (Lohnklage) wegen unberechtigter Entlassung schwebt oder beachtet ist, so muß das Arbeitsgericht nach § 86 Absatz 2 sein Verfahren bis zur Erledigung des ordentlichen Rechtsstreites aus-

setzen. Nachdem das Einspruchsverfahren von den Schlichtungsausschüssen auf die „Arbeitsgerichte“ übergegangen ist, wird vielfach behauptet, daß eine Aussetzung des Verfahrens nicht mehr in Frage komme. Aber zu Unrecht; denn in vielen Fällen ist immer noch der Schlichtungsausschuss (als arbeitsrechtliche Kammer) zur Entscheidung des Einspruches berufen. Und auch wenn das für die Lohnklage zuständige Gewerbegericht zugleich als Arbeitsgericht für den Einspruch zuständig ist, bestehen zwischen den Verfahren so wesentliche Unterschiede, daß der § 86 Absatz 2 noch als voll wirksam angesehen werden muß.

Es empfiehlt sich daher, gegen eine unberechtigte fristlose Entlassung stets sofort

a) durch Anrufung des Gruppenrates das Einspruchsverfahren in Gang zu setzen,

b) zugleich die Klage beim zuständigen Gerichte auf Fortzahlung des Lohnes während der Kündigungsfrist zu erheben,

c) beim Arbeitsgericht Aussetzung des Verfahrens bis zur Erledigung der Lohnklage zu beantragen.

6. Wird die Lohnklage vom Gerichte abgewiesen, so ist damit die Sache erledigt. Das Arbeitsgericht ist an das Urteil des ordentlichen Gerichtes (Gewerbegerichtes) gebunden. Wenn dieses die fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde als berechtigt anerkannt hat, so kann keiner der Gründe vorliegen, die nach § 84 den Einspruch rechtfertigen.

7. Wenn aber das Gericht der Lohnklage nachgibt und damit anerkennt, daß die fristlose Entlassung unbegründet war, so entsteht die Frage, ob etwa eine damit stillschweigend auch ausgesprochene Kündigung zum nächsten ordentlichen Termine berechtigt ist. Darüber kann das mit der Lohnklage angegangene Gericht nicht entscheiden; denn die fristgemäße Kündigung ist zivilrechtlich immer zulässig, bedarf keines besonderen Grundes, kann deswegen auch vom Zivilgerichte nicht nachgeprüft werden.

Dagegen untersteht sie der Nachprüfung durch das soziale Gericht, das Arbeitsgericht. Deswegen nimmt nun das Einspruchsverfahren seinen Fortgang. Die Formvorschriften und Verfahrensregeln sind genau die gleichen, wie bei einer Kündigung, die von vornherein fristgerecht und damit zivilrechtlich wirksam ausgesprochen ist.

8. Das Arbeitsgericht kann zu der Entscheidung kommen, daß zwar kein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung vorliegt, wohl aber ein triftiger Grund zur ordnungsmäßigen Kündigung. Dann muß der Einspruch als unberechtigt abgewiesen werden. An dem Urteile des anderen Gerichtes, daß den Lohn für die Kündigungsfrist zugesprochen hatte, wird dadurch nichts geändert.

9. Das Arbeitsgericht kann aber auch den Einspruch für berechtigt erklären, weil die Kündigung sich als politische oder gewerkschaftliche Maßregelung darstellt, oder eine unbegründete und darum unbillige Härte enthält. In diesem Falle muß es den Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung beurteilen und zugleich für den Falle, daß er sie ablehnt eine Entschädigung festsetzen. Diese Entschädigung bemisst sich nach der Dauer der Beschäftigung und kann bis zu einem halben Jahreslohne steigen. Auf die vom andern Gerichte zugesprochene Summe an Lohn oder Schadenersatz braucht dabei keine Rücksicht genommen zu werden.

Der zu Unrecht entlassene Arbeitnehmer kann also sowohl die Entschädigung aus § 87 B.M.G. als auch den Lohn für die Kündigungsfrist und unter Umständen auch Schadenersatz nebeneinander erhalten.

10. Sehr zweifelhaft und bestritten ist, ob er das gleiche Ergebnis erzielen kann, wenn er zunächst das Einspruchsverfahren nach dem B.M.G. durchführt und erst nach dessen Beendigung die Lohnklage anstrengt. Die herrschende Meinung geht dahin, daß mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts aus dem B.M.G. die Angelegenheit erledigt sei und die Entschädigung nach § 87 B.M.G. alles umfasse, was der Arbeitnehmer zu beanspruchen habe. Auf diese Streitfrage braucht nicht des näheren eingegangen zu werden, denn die Arbeitnehmer haben es in der Hand, ihr auszuweichen, indem sie beide Verfahren gleichzeitig in Gang setzen und zunächst die Lohnklage durchführen.

11. Alles Vorstehende bezieht sich nur auf die fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde. Wenn durch Tarifvertrag oder Arbeitsordnung oder auch durch Einzelvertrag jede Kündigungsfrist ausgeschlossen ist und nun der Arbeitgeber die ordnungsmäßige unbefristete Kündigung ausspricht, zu der es keines besonderen wichtigen Grundes bedarf, so trifft das Vorstehende nicht zu, sondern die Kündigung ist zivilrechtlich wirksam und unterliegt nur dem Einspruchsverfahren. Für die Arbeitsverhältnisse im Baugewerbe trifft im allgemeinen das Letztere zu.