

Ercheint alle 14 Tage.
 Vierteljährungspreis
 1,60 Mk.
 Zu beziehen im Verlag
 „Die Eiche“, Berlin
 N.D. 55, Greifswalder
 Straße 222.

Die Eiche

Anzeigen für die
 geschlossene Betriebs-
 z. B.
 Arbeitsmarkt 15 Pfg.
 Ortsvereinsanzeigen
 10 Pfg.

Organ des Gewerkschafts der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.)

Nr. 13/14

Berlin, den 5. April 1929

40. Jahrg.

Fernsprechanstalt
 Alexander 4719

Alle Zuschriften für „Die Eiche“ an H. Volkmann, Greifswalder Straße 222. Alle für das Hauptbüro des Gewerkschafts bestimmten Postsendungen sind zu adressieren: Gewerkschaft der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N.D. 55, Greifswalderstr. 222. Samtl. Geldsendungen an M. Schumacher, Berlin, N.D. 55, Greifswalderstr. 222, Postcheckk. 89321 beim Postcheckamt Berlin N.W. 7.

Fernsprechanstalt
 Alexander 4719

Auferstehung.

Wenn diese Zeilen in die Hände unserer Mitglieder gelangen, dann hat das graue Alltagsleben wieder eingelebt, die Ostertage sind vorüber. Ostern, das Fest der Auferstehung hat immer eine gewisse Bedeutung, indem zu gleicher Zeit das Frühlingserwachen eintritt. Im Wald und Feld sehen wir das junge Grün hervorbrechen. Nach langer Winterzeit drängt es uns ins Freie. Besonders in diesem Jahre ist die Sehnsucht nach der Frühlingssonne besonders stark, denn dieser Winter war ein gar arger, strenger Gesell, er hat große Opfer gefordert, es weint ihm daher niemand eine Träne nach. Frühlingsluft atmen, das Häusermeer verlassen und sich in der freien Natur bewegen, das ist der überall herrschende Gedanke. Nicht nur die Kirche feiert das Fest der Auferstehung, auch die Natur erwacht zu neuem Leben, das Leben siegt über den Tod. Bei dem Anblick des frischen Grüns schlägt das Menschenherz höher, die Wanderlust ergreift uns. Jeder, der gegen die Schönheit der Natur nicht ganz abgestumpft ist, atmet freier.

Leben, frisch pulsierendes Leben herrscht auch in unsern Ortsvereinen. Überall sind die Kollegen bestrebt, den inneren Ausbau unserer Organisation zu fördern.

Der eherner Klang der Osterglocken stimmt uns friedlich; er mahnt uns, für einige Stunden alles Ringen und Kämpfen zu vergessen und uns zu freuen. Er mahnt uns ferner, das Gute in uns aufzuerstehen zu lassen und den Willen zur Tat zu erneuern und zu kräftigen.

„Wollen befreit“; das ist die wahre Lehre von Wille und Freiheit. Wir wollen werdend für unsern Gewerkschaft wirken, ihm neue Mitglieder zuführen. Wir wollen ohne Hast, aber auch ohne Rafft tätig sein, Ehre und Ansehen des Gewerkschafts zu heben. Auferstehen muß die geistige Regsamkeit aller Kollegen und Kolleginnen. In jedem Herzen ruht ein Schatz, wenn er nur gehoben wird! Es ist eine erhabene und dankbare Aufgabe, nach den Feiertagen nicht nur Worte, sondern Herz und Geist neu gekräftigt in den Dienst unserer guten Sache zu stellen. Vermeintliche und wirkliche Meinungsverschiedenheiten in den eigenen Reihen sind, wenn überhaupt vorhanden, nur vorübergehende Erscheinungen, die uns bei gegenseitig gutem Willen an der gemeinsamen Arbeit nicht hindern.

Ostern ist immer eine Wendemarke im menschlichen Leben, und zwar in dem der Jugend in zweifacher Form. Die Kleinen beginnen mit dem Schuleintritt die Vorstufe des Lebenskampfes zu erklimmen — die Seele des Kindes, dem alle Ungemach fern gehalten wird, sieht die Zukunft zwar nur im rosigen Licht —, während den Konfirmanten schon mit mehr oder minder Deutlichkeit der Ernst des Lebens, der Kampf ums Dasein vor Augen geführt wird. Der schulentlassene Jüngling tritt in die Lehre, Neuland breitet sich vor ihm aus, das zu erschließen ihm noch vorbehalten ist, und sehnsüchtig späht er nach einem Führer aus, der ihn über die wildesten Stellen des verworrenen Pfades zur Höhe so lange geleiten soll, bis ihm die eigene Kraft den weiteren Anstieg allein ermöglicht. Doch bis dahin ist es oft sehr weit. Die Tücken des Schicksals werfen ihm manchmal Hindernisse in den Weg, die aber als Prüfer seiner Geschicklichkeit, Anpassungsfähigkeit und Stärke seinen Charakter gestalten helfen. Hier in zweckentsprechender Weise mitzuwirken und den Werdegang günstig zu beeinflussen, ist von jeher eine der Hauptaufgaben unseres Gewerkschafts. Auch für die Jugendabteilungen der Deutschen Gewerkschaften bietet sich hier ein durchaus dankbares und erfolgreiches Feld.

Die Ostertage erinnern uns wieder daran, daß langsam aber unaufhaltsam der Frühling ins Land schreitet. Wenn auch der launenhafte April noch manche kalten Tage bringt, der immer höher gehenden Sonne muß die Kälte weichen. Einzelne Blätter und Knospen, die sich zu früh hervorgewagt, können noch erfröhen, aber das gesamte lebendige Werden in der Natur wird nicht mehr aufgehalten; siegreich verdrängt es die letzten Spuren des Winters.

Was lernen wir aus diesem Vorgang?

Beharrlichkeit führt zum Ziel. Ausdauer! heißt das Wort, was uns in die Ohren klingt. Wenn auch kleinstes Gerede und Unbunt dem Einzelnen manchmal die Lust zur Arbeit nehmen, so darf dies kein Grund zum Stillstand sein. Weiter, rastlos weiter müssen wir schreiten. Wie der Venz die Baunen des April illusorisch macht, so müssen wir unbestimmt um alle Hindernisse, die sich uns in den Weg stellen, konsequent und rastlos unserm Ziel zusteuern. Arbeit heißt Leben, Stillstand heißt Tod.

Arbeit. Wie sich draußen alle Hände regen! Wie der Landmann mit emsigem Fleiß den Boden lockert, damit der ausgestreute Samen aufgeht! Wie in Feld und Garten jeder bestrebt ist, sein Möglichstes zu tun, um der Natur auch das Letzte abzurufen! Es ist eine Freude, den fleißigen Menschen zuzusehen. Das muß so sein. Ohne Mühe kein Preis. Sorgfältig muß der Boden vorbereitet sein, von Unkraut und Steinen gereinigt, nur dann ist reiche Ernte zu erwarten. Genau so ist es mit der Organisationsarbeit. Auch hier muß der Boden sorgfältig vorgearbeitet, das Unkraut, der Indifferentismus, ausgegraben werden, damit er den ausgestreuten Samen nicht ersticht. Die Kollegen in der Werkstatt, die Tag für Tag mündliche Aufklärung schaffen, sind die emsigen Landleute. Sie adern und pflügen, sie bestellen das Feld. Das sind die unentbehrlichsten Helfer im Gewerkschaft, ihre Arbeit muß uns erhalten bleiben. Die Kleinarbeit ist die wichtigste aller Tätigkeiten.

So wollen wir, jeder an seinem Platz, mit neuem Eifer die Organisationsarbeit aufnehmen. Nicht links und rechts eifersüchtig schauen, ob auch die anderen Kollegen arbeiten, nein, selbst bestrebt sein, das Größte zu vollbringen. In diesem Sinne rufen wir allen Kollegen und Kolleginnen zu:

Frühlige Ostern!

Zum Licht empor mit klarem Blick,
 Ein Vorwärts stets, nie ein Zurück,
 Ein frohes Hoffen, kühnes Streben
 Und schnelles Handeln auch daneben —
 Dann hat das Dasein Zweck und Ziel.
 Wer Großes will, erreicht auch viel.

Lindenberg.

Mantelvertrag und Schnabdtommen verlängert.

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Mantelvertrages für das deutsche Holzgewerbe wurden in der Zeit vom 25.—28. März in Berlin fortgesetzt. Nach vieler Mühe gelang es, einzelne Kapitel, wie Montage und Geltungsbereich zu verabschieden. Nachdem somit gewissermaßen die erste Lesung erfolgt war, gelangten die beiderseitigen Vertragsparteien zu der Ueberzeugung, daß es in der Zusammenfassung nicht möglich sein wird, über die strittigen Punkte eine Verständigung zu erzielen. Beide Parteien kamen daher überein, die Hilfe eines Unparteiischen in Anspruch zu nehmen, der die Rolle eines Vermittlers übernehmen soll. Beide Vertragsparteien sind sich jedoch darüber einig, daß sämtliche Vermittlungsvorschläge nur mit Zustimmung der Parteien in das Vertragswerk eingebaut werden können. In Aussicht genommen ist, diese Verhandlungen in der Zeit vom 9.—12. April in Stuttgart stattfinden zu lassen. Um keine Störungen eintreten zu lassen, wurde folgendes vereinbart:

Bereinbarung:

Die unterzeichneten Vertragsparteien treffen folgende Vereinbarung:

1. Der Mantelvertrag für das deutsche Holzgewerbe vom 15. Februar 1927,
2. die dazugehörigen Bezirksarbeitsverträge,
3. die zentrale Vereinbarung über die Regelung der tariflichen Löhne vom 25. Februar 1928,

4. die dazugehörigen Bezirkslohntarife werden bis einschließlich 10. Mai 1929 verlängert.

Berlin, den 28. März 1929.

Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes e. V.

H. Hagenah.

Deutscher Holzarbeiter-Verband
 M. Schleicher.

Zentralverband christlicher Holzarbeiter
 Chr. Schick.

Gewerkschaft der Holzarbeiter Deutschlands (S.-D.)
 H. Volkmann.

Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen.

Welche Aufgaben hat der Betriebsrat?

Er soll

1. die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vertreten,
2. den Arbeitgeber in der Erfüllung des Betriebszwecks unterstützen.

Die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung des Betriebszwecks soll bestehen in Erteilung von Rat zur Hebung der Betriebsleistungen und in der Mitarbeit an der Einführung neuer Arbeitsmethoden.

Der Betriebsrat soll den Betrieb vor Erschütterungen bewahren, er soll das Einverständnis innerhalb der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber fördern und für Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft eintreten.

Er hat die Sorge für die Durchführung anerkannter Schiedsprüche, die Pflicht der Ueberwachung der Tarifvertragsdurchführung. Er soll die Gewerkschaften nicht ersetzen, sondern helfen, soll bei Streitigkeiten den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Schiedsstelle anrufen, ihm obliegt die Vereinbarung von gemeinsamen Dienstvorschriften, eine Aenderung derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge.

Er soll helfen Beschwerden abzustellen und Unfallgefahren bekämpfen. An der Verwaltung von Wohlfahrtsvereinen soll er mitwirken.

In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, werden ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt, um die Interessen oder Forderungen der Arbeitnehmer, sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber zu verlangen, daß er dem Betriebsrat, soweit dadurch keine Betriebsgeheimnisse gefährdet werden und gesetzliche Bestimmungen nicht entgegenstehen, über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge Aufschluß gibt und die Lohnbücher und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorlegt.

Ferner hat der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten.

In Betrieben, deren Unternehmen zur Führung von Handelsbüchern verpflichtet sind und die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer oder 50 Angestellte im Betriebe beschäftigen, können die Betriebsratsmitglieder verlangen, daß den Betriebsräten eine Betriebsbilanz und eine Betriebs-Gewinn- und Verlustrechnung für das verfloßene Geschäftsjahr spätestens 6 Monate nach Ablauf des Geschäftsjahres zur Einsichtnahme vorgelegt und erläutert wird.

Die Mitglieder der Betriebsvertretung sind verpflichtet, über die ihnen vom Arbeitgeber gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren.

Welche Aufgaben hat der Arbeiter- und Angestelltenrat?

Er soll nach § 78 des BRG.

1. darüber wachen, daß in dem Betriebe die zu Gunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften, vor allem des Arbeitsschutzes, und die maßgebenden Tarifverträge sowie die von den Beteiligten anerkannten Schiedsprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle durchgeführt werden;

2. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnissen mitzuwirken, namentlich auch bei der Festsetzung der Minder- und Einstufungs- oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze,

bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit,

bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer und bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betriebe;

3. die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für eine Gruppe der Arbeitnehmer im Rahmen der geltenden Tarifverträge vereinbaren;

4. Beschwerden zu unteruchen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;

5. in Streitfällen den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen, wenn der Betriebsrat die Anrufung ablehnt;

6. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren seiner Gruppe im Betriebe achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregung, Beratung und Auskunftsunterstützung, sowie auf die Durchführung der gewerbe-polizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsmaßnahmen hinzuwirken;

7. bei Kriegs- und Unfallsbeschädigten für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung bei dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern namentlich Sorge tragen;

8. mitwirken bei Einstellungen durch Vereinbarung von Richtlinien und mitwirken bei Entlassungen von Arbeitnehmern der Gruppe nach Maßgabe der §§ 84—90 des BRG.

Die Wahlen zu den Betriebsvertretungen.

Welche Arten der Betriebsvertretung kennt das Betriebsratsgesetz?

Es kennt:

A. Als Vertretungen für einen Betrieb

1. Zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer

a) den Betriebsrat (§ 1), der in allen Betrieben zu errichten ist, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen

b) den Betriebsobmann (§ 2), der zu wählen ist für Betriebe, die in der Regel weniger als 20, aber mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen aber mindestens 3 wählbar sind.

2. Zur Wahrung der besonderen Interessen der Arbeiter und Angestellten

c) den Arbeiterrat und den Angestelltenrat (§ 6), als Gruppenrat.

Ferner

d) den Handgewerbetreibenden-Betriebsrat (§ 3),
e) Sondervertretungen für vorübergehend Beschäftigte (§ 18).

Sodann

B. Als Vertretungen für mehrere Betriebe

1. der Gesamtbetriebsrat (§ 30) neben den Einzelbetriebsräten;

2. der gemeinsame Betriebsrat (§ 31) an Stelle der Einzelbetriebsräte.

Wie viele Betriebsratsmitglieder sind zu wählen?

Der Betriebsrat besteht nach § 15

in Betrieben von	20—49 Arbeitnehmern	aus	3 Mitgliedern
"	50—99	"	5 "
"	100—199	"	7 "
"	200—499	"	9 "
"	500—999	"	11 "
"	1000—2999	"	13 "
"	3000—5999	"	15 "
"	6000— und mehr	"	17 "

Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für Betriebe

von 100 bis 200 Arbeitnehmer um je eins für je weitere 100

von 200 und mehr Arbeitnehmer um je eins für je weitere 1000.

Die Höchstzahl der Betriebsratsmitglieder beträgt 30.

Wie ist das Verhältnis der Gruppen im Betriebsrat?

Befinden sich unter den Arbeitnehmern sowohl Arbeiter wie Angestellte, so muß jede Gruppe, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis bei der Anberaumung der Wahl, im Betriebsrat vertreten sein.

Die Feststellung dieses Zahlenverhältnisses erfolgt nach den Verhältniswahlgrundsätzen des Wahlverfahrens. Demnach werden die Zahlen der Arbeiter und der Angestellten nebeneinander gestellt und jede Zahl dann durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Von diesen Teilzahlen werden sodann soviel Höchstzahlen ausgesondert, als Betriebsratsmitglieder insgesamt zu wählen sind.

Jede Gruppe erhält soviel Sitze im Betriebsrat als Höchstzahlen auf sie entfallen, jedoch erhält die Minderheitsgruppe wenigstens

bei	50—299 Gruppenangehörigen	2 Mitglieder
"	300—599	3 "
"	600—999	4 "
"	1000—2999	5 "
"	3000—5999	6 "
"	6000— und mehr	8 "

Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als 5 Personen angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen.

Wie wird der Arbeiterrat und der Angestelltenrat gebildet?

Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat wird gebildet

1. durch die Mitglieder der Gruppe im Betriebsrat
2. durch die Ergänzungsmitglieder.

Die Ergänzungsmitglieder gehören nicht zum Betriebsrat, sie sind aber die ersten Stellvertreter der Betriebsratsmitglieder und werden der Liste der Erfahrmänner der Reihe nach entnommen.

Ergänzungsmitglieder treten deshalb in den Gruppenrat ein, weil dieser soviel Mitglieder haben darf, als die Arbeiter oder die Angestellten Betriebsratsmitglieder zu wählen hätten, wenn sie alleinige Arbeitnehmergruppe des Betriebes wären.

Beispiel: In einem Betrieb sind 185 Arbeitnehmer beschäftigt, wovon 140 Arbeiter und 45 Angestellte sind. Der Betriebsrat besteht aus 6 Personen, und zwar 5 Arbeitern und 1 Angestellten. Da 140 Arbeiter als alleinige Arbeitnehmergruppe auch 6 Betriebsratsmitglieder zu wählen hätten und die 45 Angestellten 3, so kommen im Arbeiterrat zu den 5 Betriebsratsmitgliedern der Arbeiter noch 1 Ergänzungsmitglied, im Angestelltenrat 2 Ergänzungsmitglieder.

Wer ist wahlberechtigt?

Wahlberechtigt sind alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer des Betriebs, die sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befinden.

Wer ist wählbar?

Wählbar sind die mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am Wahltag mindestens 6 Monate im Betrieb oder dem Unternehmen sowie mindestens 3 Jahre dem Gewerbe- oder dem Berufszweig angehören, in dem sie tätig sind.

Reicht der Betrieb oder das Unternehmen weniger als 6 Monate, so ist dem Erfordernisse der Betriebsangehörigkeit genügt, wenn der Arbeitnehmer seit der Begründung darin beschäftigt ist.

Sind im Betrieb nicht genügend wählbare Arbeitnehmer vorhanden, so kann allgemein von dem Erfordernisse der 6 monatlichen Betriebsangehörigkeit, nötigenfalls auch von dem der 3 jährigen Gewerbe- oder Berufszugehörigkeit abgesehen werden.

Wie ist die Wahl einzuleiten?

Hat im abgelaufenen Jahr eine Betriebsvertretung bestanden, so hat der Betriebsrat spätestens 4 Wochen vor Ablauf seiner einjährigen Wahlzeit mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus 3 Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Gewählten zum Vorsitzenden zu wählen. Dabei sollen Minderheiten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber innerhalb 4 Wochen einen aus den drei ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand zu bestellen, in dem in Betrieben mit Arbeitern und Angestellten beide Gruppen vertreten sein müssen. Dieser Wahlvorstand bestimmt seinen Vorsitzenden selbst.

Kommt auch der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, so bestellt auf Antrag eines oder mehrerer wahlberechtigter Arbeitnehmer der Vorsitzende des Arbeitsgerichts einen Wahlvorstand. Antragsberechtigt ist auch die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer sowie der Gewerbeaufsichtsbeamte.

Die Wahl eines Betriebsobmanns wird ebenso eingeleitet, nur wird statt eines Wahlvorstandes nur ein Wahlleiter bestellt und ferner ist die 4 wöchentliche Frist auf eine Woche abgekürzt.

Was hat der Wahlvorstand zu tun?

Er hat unverzüglich nach seiner Bestellung die Wahl vorzubereiten, damit diese spätestens 6 Wochen nachher stattfinden kann. Kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn auf Antrag der Vorsitzende des Arbeitsgerichts durch einen neuen Wahlvorstand.

Der Wahlvorstand hat für jede Wahl eine Liste der Wahlberechtigten aufzustellen und zwar getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten. Vorhandene Listen (Krankenkassen- oder Lohnlisten) können dabei benutzt werden.

Spätestens 20 Tage vor der Wahl hat der Wahlvorstand ein Wahlauschreiben zu erlassen, das angeben muß:

- a) wieviel Betriebsvertreter gewählt werden sollen,
- b) wo die Wählerlisten zur Einsicht ausliegen,
- c) daß Einsprüche gegen die Wählerliste binnen 3 Tagen nach dem 1. Tage des Aushangs des Wahlauschreibens beim Vorsitzenden anzubringen sind,
- d) daß die Vorschlagslisten spätestens 1 Woche nach dem ersten Tage des Aushangs des Wahlauschreibens einzureichen und bei Wahlvorstand einzusehen sind,
- e) wo vor der Wahl die Wähler die Umschläge für die Stimmzettel in Empfang nehmen können,
- f) wann und wo sie den Wahlumschlag mit ihrem Stimmzettel abgeben können,
- g) wo die Wahlordnung zur Einsicht ausliegt und wie die Adresse des Vorsitzenden des Wahlvorstandes lautet.

Eine Abschrift oder ein Abdruck des Wahlauschreibens ist an einer oder mehreren geeigneten, allen Wahlberechtigten zugänglichen Stellen, die der Wahlvorstand bestimmt, bis zum Wahltag auszuhängen und im lesbaren Zustande zu erhalten.

Die Vorschlagslisten sollen (nicht müssen) doppelt soviel wählbare Bewerber nennen, wie von der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppe (Arbeiter, Angestellte) Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Die einzelnen Bewerber sind unter fortlaufender Nummer aufzuführen und nach Familien- und Vornamen, Beruf und Wohnort zu bezeichnen. Die schriftliche Zustimmung der Bewerber zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen.

Die Vorschlagslisten müssen von mindestens 3 Wahlberechtigten unterschrieben sein, von denen einer als Listenvertreter zu bezeichnen ist. Mehr als eine Liste darf niemand unterzeichnen. Eine Verbindung von Vorschlagslisten ist ungültig.

Der Wahlvorstand hat die eingereichten Vorschlagslisten nach der Reihenfolge ihres Einganges mit Ordnungsziffern und Namen zu versehen, sie zu prüfen und, soweit die Listen nicht ungültig sind, Anstände umgehend dem Listenvertreter mitzuteilen, dem eine Frist zur Beseitigung der Mängel gesetzt wird.

Spätestens 3 Tage vor der Wahl werden zugelassene Vorschlagslisten zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt.

Wie wird gewählt?

Liegt nur eine gültige Vorschlagsliste vor, so findet eine Stimmabgabe nicht statt. Die auf dieser Liste bezeichneten Bewerber gelten in der Reihenfolge der Liste als gewählt. Der Wahlvorstand hat dies bekannt zu machen.

Sind mehrere Vorschlagslisten eingereicht, so erfolgt die Wahl durch Stimmzettel, der in einem Wahlumschlag vom Wähler abzugeben ist. Die Wahlumschläge sind vom Arbeitgeber zu beschaffen und mit der Aufschrift oder dem Vordruck zu versehen: „Wahl zum Betriebsrat für (Bezeichnung des Betriebs)“.

Der Stimmzettelkasten, in dem in Gegenwart des Wählers, der Wahlumschlag zu stecken ist, muß vom Wahlvorstand verschlossen sein und so eingerichtet, daß die hineingeschobenen Umschläge mit den Stimmzetteln nicht herausgenommen werden können, ohne daß der Kasten geöffnet wird.

Sind Arbeitermitglieder und Angestelltenmitglieder zu wählen, so hat die Abgabe der Stimmzettel getrennt für beide Arbeitnehmergruppen zu erfolgen.

Der Wähler darf seine Stimme nur für eine der zugelassenen Vorschlagslisten abgeben. Der Stimmzettel muß die Ordnungsziffer der zugelassenen Vorschlagslisten enthalten oder ein oder mehrere Namen der Bewerber. Stimmzettel, die unterschrieben sind, die Namen aus verschiedenen Vorschlagslisten enthalten oder deren Inhalt zweifelhaft ist, oder die eine Verwahrung oder einen Vorbehalt gegenüber allen Bewerbern enthalten, oder die mit einem Kennzeichen versehen sind, sind ungültig.

Der Stimmzettel muß persönlich abgegeben werden. Ein besonderer Wahlausweis sieht die Wahlordnung nicht vor.

Wie wird das Wahlergebnis festgestellt?

Nach Öffnen der Stimmzettelkasten durch den Wahlvorstand werden die Stimmzettel aus den Wahlumschlägen entnommen und die auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen zusammengezählt. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen. Befinden sich in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, so werden sie, wenn sie vollständig übereinstimmen, nur einfach gezählt, andernfalls als ungültig angesehen.

Die den einzelnen Vorschlagslisten zugefallenen Stimmzahlen werden in einer Reihe nebeneinandergestellt und sämtlich durch 1, 2, 3, 4 usw. geteilt. Unter den so gefundenen Zahlen werden soviel Höchstzahlen ausgesondert und der Größe nach geordnet, als Betriebsrats- und Ergänzungsmitglieder zu wählen sind. Jede Vorschlagsliste erhält dann so viele Mitgliederstimme zugeteilt, als Höchstzahlen auf sie entfallen.

Als Ersatzmitglieder der gewählten Mitglieder gelten die auf den einzelnen Vorschlagslisten jeweilig den Gewählten folgenden Bewerber mit der Maßgabe, daß die derselben Liste angehörigen Ergänzungsmitglieder zugleich für den Betriebsrat die ersten Ersatzmitglieder sind.

In einer Niederschrift, die vom Wahlvorstand zu unterschreiben ist, wird das genaue Wahlergebnis festgelegt.

Der Wahlvorstand benachrichtigt die Gewählten schriftlich von der Wahl. Erklärt der Gewählte nicht binnen einer Woche, daß er die Wahl ablehne, so gilt die Wahl als angenommen. Lehnt ein Gewählter die Wahl ab, so gilt an seiner Stelle der in der gleichen Vorschlagsliste nach ihm vorgeschlagene noch nicht Gewählte als gewählt.

Sobald die Namen der Gewählten endgültig feststehen hat der Wahlvorstand sie durch zweiwöchigen Auszug an derjenigen Stelle, an welcher das Wahlausschreiben angeheftet gewesen ist, bekannt zu machen.

Die Gültigkeit der Wahlen kann während der Dauer des Auszuges angefochten werden und zwar durch einen entsprechenden Antrag beim zuständigen Arbeitsgericht. Wahlen, welche nicht innerhalb der genannten Frist angefochten werden, sind gültig. Ist die ganze Wahl ungültig, so ist alsbald ein neues Wahlverfahren einzuleiten.

Die Wahl des Betriebsobmannes.

Der Betriebsobmann wird unter der Leitung des ältesten Arbeitnehmers des Betriebes als Wahlleiter in geheimer Wahl nach dem Grundsatz der Mehrheit gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Die Wahl des Gesamtbetriebsrats.

Der Gesamtbetriebsrat wird in der Weise gewählt, daß alle Arbeitermitglieder und alle Angestelltenmitglieder der einzelnen Betriebsräte zwecks Wahl ihrer Vertreter für den Gesamtbetriebsrat je einen Wahlkörper bilden.

Aufbewahrung der Wahlakten. Kosten.

Die Wahlakten werden von den Betriebsräten und bis zur Beendigung ihrer Amtsdauer aufbewahrt. Die Amtsdauer beträgt 1 Jahr.

Die sächlichen Kosten (Beschaffung der Wahlordnung, der Wahlumschläge, der erforderlichen Stimmzetteln usw.) trägt der Betriebsunternehmer.

Märchen über Amerika.

Frieden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern in U. S. A.?

Es ist erstaunlich, welche Lebenskraft Märchen besitzen. Das gilt nicht nur für die alten Kindermärchen, sondern auch für manche der modernen Erzählungen, die uns die „Amerikaner der Nachkriegszeit“ immer wieder aufstischen. Eines der bekanntesten „Amerika“-Märchen, das man immer wieder, selbst von Wissenschaftlern, die die Meise über den großen Reich gemacht haben, hören kann, ist die Behauptung, daß die Prosperität der amerikanischen Wirtschaft nicht zum letzten daraus zu erklären sei, daß Unternehmer und Arbeitnehmer einen Wirtschaftsfrieden pflegen, der in europäischen Ländern, vor allem in Deutschland, nicht anzutreffen sei. Diese Behauptung stellt sich nach den Materialblättern für Wirtschafts- und Sozialpolitik Nr. 2/29, Berlin-Zehlendorf (G.D.W.), als gänzlich Unwahrscheinlichkeit heraus, wenn man die in Arbeitskämpfen (Streiks und Aussperrungen) verlorengegangenen Arbeitstage in beiden Ländern gegenüberstellt:

Deutschland 1927:		U. S. A. 1927:	
	Zahl der verlorenen Arbeitstage:		Zahl der verlorenen Arbeitstage:
I. Vierteljahr 1927:	1 041 192	I. Vierteljahr 1927:	367 637
II. " "	1 065 816	II. " "	1927: 15 284 771
III. " "	1 179 128	III. " "	1927: 15 253 576
IV. " "	1 312 680	IV. " "	1927: 6 883 430
zusammen: 4 618 686		zusammen: 37 799 394	

Danach sieht es nicht so aus, als wenn die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und den Arbeitnehmern in der amerikanischen Wirtschaft von größerer Friedfertigkeit ausgezeichnet würden als bei uns; im Gegenteil, der ökonomische Verlust, der durch die ausgefallenen Arbeitstage verursacht wird, ist selbst bei Zugrundelegung der doppelten Größe der nordamerikanischen Bevölkerung ein bedeutend höherer als in der deutschen Wirtschaft. Und wie die Zahlen für das Jahr 1928 beweisen, ist es noch 1927 in dieser Hinsicht in der amerikanischen Wirtschaft nicht viel besser geworden. So reichslos, wie uns unsere Amerikaner immer horezählen, scheinen also die Dinge zwischen den großen Gruppen der Arbeit und des Kapitals nicht zu verlaufen, im Gegenteil, die Statistik über die industriellen Tätigkeiten in den U. S. A. beweisen eindeutig, daß die Arbeitskämpfe, die wir in unserer eigenen Wirtschaft ausfechten, relativ einen viel geringeren Umfang und einen bedeutend geringeren Schaden für die allgemeine Wirtschaft herbeiführen als drüben. Trotz der größeren Bedeutung und der größeren Einflußnahme der deutschen Gewerkschaften im Wirtschaftsleben

Was der Arbeitslose wissen muß.

In der Praxis der Arbeitslosenversicherung zeigt es sich, daß fast alle Schwierigkeiten, die sich bei der Bearbeitung der Unterstützungsfälle ergeben, auf die immer sehr erhebliche Unkenntnis selbst der wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung zurückzuführen sind. Wir werden daher nachstehend auf die Dinge hinweisen, die von dem Arbeitnehmer im Falle eintretender Arbeitslosigkeit unbedingt beachtet werden müssen.

Zunächst ist erforderlich, daß der Arbeitslose am ersten Tage seiner Arbeitslosigkeit seine Eintragung bei dem für ihn zuständigen Facharbeitsnachweis unter Vorlage seiner Arbeitspapiere bewirkt. Für ungelernete und für jugendliche Kräfte sowie für Hauspersonal ist der Nachweis des Arbeitsamtes zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitslose seinen Wohnsitz hat. Die

Eintragung am ersten Tage der Arbeitslosigkeit ist erforderlich, weil die Unterstützung gemäß § 110 des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung nach Ablauf von sieben Tagen seit dem Tage der Arbeitslosmeldung gewährt wird, wenn innerhalb dieser sieben Tage auch die Zahlung der Arbeitslosenunterstützung beantragt wurde. Eine verspätete Meldung beim Arbeitsnachweis bedingt daher in jedem Falle auch einen späteren Unterstützungsbeginn.

Die Zahlung der Unterstützung ist nach vorgenommener Arbeitslosmeldung bei der zuständigen Aufnahmestelle des in Frage kommenden Arbeitsamtes besonders zu beantragen. Wenn die Arbeitslosigkeit im unmittelbaren Anschluß

1. an eine Beschäftigung von weniger als sechs Wochen nach vorausgegangenem Unterstützungsbezug,
2. an Kurzarbeit von mindestens zweiwöchiger Dauer, infolge deren das Arbeitsentgelt um mindestens ein Drittel gekürzt war,
3. an Arbeitsunfähigkeit von mindestens einwöchiger Dauer, oder
4. an eine auf behördliche Anordnung erfolgte mindestens einwöchige Verwahrung in einer Anstalt eintritt, erfolgt diese Antragstellung am besten am Tage der Arbeitslosmeldung, weil in diesen Fällen

die Gewährung der Unterstützung

unter Fortfall der Wartezeit mit dem Tage der Antragstellung beginnt. Bei einer verspäteten Antragstellung verliert der Unterstützungsberechtigte die Unterstützung für die Zeit, die zwischen dem Tage der Arbeitslosmeldung und dem der Anmeldung zum Unterstützungsbezug liegt. In allen anderen Fällen muß die Anmeldung im Interesse der Vermeidung eines späteren Zahlungsbeginns innerhalb von sieben Tagen seit dem Tage des Eintritts der Arbeitslosigkeit vorgenommen werden.

Bei der Antragstellung muß der Arbeitslose Arbeitsbescheinigungen erbringen, aus denen hervorgeht, daß er in den dem Tage des Eintritts der Arbeitslosigkeit vorausgegangenen zwölf Monaten mindestens 26 Wochen in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden hat. Sofern die letzte Beschäftigungsdauer weniger als 26 Wochen betrug, muß die noch fehlende Zeit an Hand weiterer Bescheinigungen, die von den vorausgegangenen Arbeitgebern zu beschaffen wären, nachgewiesen werden. Da diese Unterlagen bei den Unterstützungsakten verbleiben, sind hier im allgemeinen formularmäßige Arbeitsbescheinigungen zu verwenden, von denen Vorbrudr bei den Arbeitsämtern erhältlich sind.

Die Höhe der Arbeitslosenunterstützung

bestimmt sich nach dem Arbeitsentgelt. In der Arbeitsbescheinigung wird daher am besten der Durchschnittswochenlohn der letzten 13 Wochen unter Einfluß der Sozialzulagen, Steuern usw. oder der Gesamtbruttoverdienst dieser Zeit angegeben. Falls infolge Kurzarbeit Lohnkürzungen eingetreten sind, ist auch der Verdienst anzugeben, den der Arbeitnehmer ohne Kürzung der Arbeitszeit bezogen hätte; denn dieser Verdienst ist für die Berechnung der Unterstützungshöhe maßgeblich.

Auf der Arbeitsbescheinigung ist außerdem anzugeben, ob und in welcher Höhe dem Arbeitnehmer anlässlich seines Ausscheidens Abfindungen gewährt wurden, und bei welcher Krankenkasse er für den Fall der Krankheit versichert war. Unterlag der in Frage kommende Arbeitnehmer nicht der Krankenversicherungspflicht, so ist die Kasse anzugeben, an die die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abgeführt wurden, sofern der Arbeitnehmer Mitglied der Reichsversicherung für Angestellte war.

Aus der Arbeitsbescheinigung muß der Entlassungsgrund

zweifelsfrei erkennbar sein. Die Angabe, daß die Entlassung infolge Nichtleistung erfolgte, kann zu der Annahme Veranlassung geben, daß die Entlassung durch ein Verschulden des Arbeitnehmers begründet ist. Im Falle tatsächlicher Nichtleistung empfiehlt es sich, hier anzugeben, aus welchem Grunde die Nichtleistung eingetreten ist. Erfolgt die Entlassung auf Grund eines Verhaltens, das dem Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung oder auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers ohne Vorliegen eines berechtigten Grundes, so erhält der Arbeitslose für die ersten vier Wochen der danach eintretenden Arbeitslosigkeit keine Arbeitslosenunterstützung. Diese vierwöchige Ausschlußfrist wird auf die Dauer des Unterstützungsbezuges

angerechnet. Ein berechtigter Grund zur Aufgabe einer Arbeitsstelle liegt gemäß § 90 Abs. 2 nur vor, wenn 1. für die Arbeit nicht der tarifliche oder, soweit ein solcher nicht besteht, der im Beruf ortsübliche Lohn gezahlt wird, oder 2. die zu verrichtende Arbeit dem Arbeitnehmer nach seiner Vorbildung oder früheren Tätigkeit oder seinem körperlichen Zustande oder mit Rücksicht auf sein späteres Fortkommen nicht zugemutet werden kann, oder 3. die Unterfertigung gesundheitlich oder sittlich bedenklich ist, oder 4. die Versorgung der Angehörigen nicht hinreichend gesichert ist.

Ist die Entlassung die Folge einer lange andauernden Erkrankung,

so wird es sich in diesen Fällen sehr oft als notwendig erweisen, die Arbeitsfähigkeit des Antragstellers im Sinne des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung gewerärztlich begutachten zu lassen. Neben der Arbeitsbescheinigung hat der Arbeitslose eine vollzeitliche Aufenthaltsbescheinigung zu erbringen, die von dem zuständigen Polizeirevier für die Zwecke der Arbeitslosenversicherung unentgeltlich erteilt wird.

Schließt sich die Arbeitslosigkeit an eine Erkrankung an, so ist die Beibringung einer Krankheitsbescheinigung erforderlich. Außerdem hat der Arbeitslose alle Papiere, die für die Beurteilung seiner persönlichen Verhältnisse von Wichtigkeit sind, wie z. B. Rentenbescheide, Familienstammbuch usw. beizubringen.

Wenn die erforderlichen Meldungen pünktlich vorgenommen und die vorgeschriebenen Papiere insbesondere die richtig ausgefertigten Arbeitsbescheinigungen und vollzeitlichen Aufenthaltsbescheinigungen rechtzeitig, d. h. möglichst am Tage der Antragstellung beigebracht werden, so ist selbst in den Zeiten rückläufiger Konjunktur und vermehrter Arbeitslosigkeit die Gewähr für eine pünktliche Erledigung aller vorliegenden Unterstützungsanträge gegeben.

Ordnung muß ja sein, das ist die Vorbedingung für den reibungslosen Gang eines jeden Unternehmens, also auch der Arbeitsämter. Verschiedentlich sind aber Klagen laut geworden, daß manche Ämter den Ordnungsgedanken überspannen und den Arbeitslosen dafür büßen lassen, wenn Arbeitgeber, Krankenkassen oder Behörden in der Erteilung der beigebringenden Bescheinigungen saumelig sind. Dem will eine neue Verfügung des Präsidenten der Reichsanstalt Abhilfe schaffen. Diese Verfügung unterlagt den Arbeitsämtern die Zahlung der Unterstützung zu verweigern, wenn die Bescheinigungen nicht restlos beigebracht werden könnten.

Entwurf eines Bergarbeitsgesetzes.

Das Reichsarbeitsministerium hat den Entwurf eines Bergarbeitsgesetzes dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung überwiesen; gleichzeitig ist der Entwurf dem Reichsrat zugegangen. Der Entwurf enthält im wesentlichen für die Bergarbeiter das, was für den größten Teil der Arbeiterschaft im Arbeitsschutzgesetz enthalten ist. Die Bergarbeiter und auch die Arbeitervertreter im Reichswirtschaftsrat haben sich s. Zt. auf dem Standpunkt gestellt, daß die Bergarbeiter dem allgemeinen Arbeitsschutzgesetz unterstellt werden sollten. Die Regierung hat einen anderen Standpunkt eingenommen und so ist jetzt für die Bergarbeiter ein besonderer Entwurf herausgekommen. Die Notwendigkeit hierzu können wir auch heute noch nicht einsehen. In der Begründung heißt es zwar:

„Das allgemeine Arbeitsschutzgesetz mußte sich im Interesse der Uebersichtlichkeit darauf beschränken, den Schutz derjenigen Arbeiter zu regeln, deren Arbeitsverhältnisse im wesentlichen gleichartig sind. Dazu gehört grundsätzlich auch die Bergarbeitertätigkeit. Für die Eigenart des Bergbaues genügen die allgemeinen Vorschriften jedoch nicht; es sind vielmehr für den Bergbau untertage zahlreiche Sondervorschriften notwendig, die der erhöhten Unfallgefahr im Bergbau Rechnung tragen. Diese Vorschriften enthält der vorliegende Entwurf.“

Es ist überflüssig heute noch über die Zweckmäßigkeit eines einheitlichen Arbeitsschutzgesetzes zu streiten. Der vorliegende Entwurf enthält 5 Abschnitte mit 56 Paragraphen. Im ersten Abschnitt ist, wie beim Arbeitsschutzgesetz, der Geltungsbereich geregelt. Der zweite Abschnitt umfaßt die Arbeitsordnung. Der dritte Abschnitt den Arbeitsvertrag. Der wichtigste Abschnitt ist jedoch der vierte über den Arbeitsschutz. Er enthält vier Unterabschnitte und zwar Betriebsgefahren, Arbeitszeit, Sonntagsruhe im Bergbau untertage und Durchführung des Arbeitsschutzes. Im fünften Abschnitt sind die Ausführungs- und Ueberleitungsvorschriften enthalten. Auch dieser Entwurf ist nur ein weiterer Schritt auf dem Wege zu einem einheitlichen Arbeitsrecht. Seit 1919 fand man in allen Regierungserklärungen die Betonung der Notwendigkeit eines einheitlichen Arbeitsrechts. 10 Jahre sind seit 1919 verfloßen und viele von uns werden die restlose Durchführung dieses Gedankens kaum noch erleben. Die Unternehmerverbände setzen alles daran, durch reaktionäre Anträge alle sozialpolitischen Gesetze zu verschleiern und bei ihrer straffen Organisation darf man ihren Einfluß nicht unterschätzen. Es wird deshalb der Aufbietung aller Kräfte seitens der Arbeiterschaft bedürfen, um die Rechte der Arbeiterschaft wahrzunehmen.

Das Koalitionsrecht als internationales Rechtsproblem.

Die durch den Teil XIII des Friedensvertrages geschaffene Internationale Arbeitsorganisation hat die Aufgabe zur Sicherung des Weltfriedens durch die Schaffung einer sozialen Gerechtigkeit beizutragen. In der Einleitung zu diesem Teil des Friedensvertrages ist ein Programm enthalten, das unter anderem die Anerkennung des Koalitionsrechts enthält. Tatsächlich ist die Anerkennung der Berufsvereine durch den Staat nicht nur die Grundlage jeder positiven Regelung des Berufsvereinswesens, sie ist geradezu eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Durchführung des Programms und der Aufgaben der Internationalen Arbeitsorganisation. Aus diesem Grunde schien es erwünscht, als Grundlage für die Vorbereitung einer internationalen Regelung der Frage des Koalitionsrechts der Berufsvereine zunächst einen internationalen Überblick über das Koalitionsrecht in den einzelnen Ländern zu gewinnen, um so mehr, als das Koalitionsrecht in den einzelnen Ländern noch sehr vielfältig und abweichend ist.

Auf Grund eines Beschlusses des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamtes hat diese eine rechtsvergleichende Untersuchung über das Recht der beruflichen Vereinigung in 36 Ländern angestellt und in einem fünfbändigen Werk zur Darstellung gebracht.

Wie aus den reichhaltigen Unterlagen des umfangreichen Werkes hervorgeht, wird die Freiheit, die der einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitgeber hat, sich mit anderen seinesgleichen zusammenzuschließen, von der Rechtsordnung auf verschieden Weise anerkannt. In einigen Ländern brachte die gesamte Rechtsentwicklung die Anerkennung ohne weiteres und stillschweigend mit sich, in anderen fand sie ihren förmlichen Ausdruck indem sie zum höchsten Gesetz erklärt wurde. Ein Beispiel dafür bietet die Erklärung der Menschenrechte im Jahre 1789 in Frankreich. Die allgemeine Vereinsfreiheit wird meist im Hinblick auf alle nicht dem Gesetze zuwiderlaufenden Zwecke gewährleistet (so in Belgien, Dänemark, Deutschland, Japan, Lettland, den Niederlanden, Oesterreich, der Schweiz usw.). In den Ländern jedoch, wo die berufliche Vereinsfreiheit in dieser Form selbständige Anerkennung findet, sind die Zwecke genauer bestimmt. Es sind wie sich aus den tatsächlichen Verhältnissen ergibt, vom Gesetzgeber im wesentlichen die Interessentkreise zu berücksichtigen: der des Einzelnen, der der Koalition, und der des Staates.

In der Gegenwart ringen bei der Verwirklichung der Kombinationen, durch welche ein Interessenausgleich erstrebt wird, zwei einander entgegengesetzte Tendenzen um Geltung: bei der einen überwiegt das Interesse des Einzelnen, bei der anderen das Interesse der organisierten Gesamtheit, sei es des Staates, sei es des Berufsvereins. In keinem Staat ist eine Idee rein und bedingungslos verwirklicht, stets sind beide Tendenzen nachweisbar. Jedoch ist für diese Gestaltung des Berufsvereinsrechts der einzelnen Länder die eine oder die andere Tendenz überwiegend maßgebend. So konnte an Hand der Rechtsvergleichung festgestellt werden, daß in einer Reihe von Ländern, in denen die individualistische Tendenz vorherrscht und die Freiheit der beruflichen Vereinigung vornehmlich eine persönliche Freiheit bedeutet, der Grundsatz des Koalitionsrechts als Sonderfall der allgemeinen Vereinsfreiheit betrachtet und häufig verfassungsmäßig anerkannt wird. Der Gesetzgeber enthält sich im übrigen jedoch einer positiven Stellungnahme, mit Ausnahme gewisser Verbotsbestimmungen zum Schutze der individuellen Freiheit. So wird dem Recht und der Freiheit, sich einer wirtschaftlichen Vereinigung anzuschließen, die Freiheit, diesen Anschluß nicht zu vollziehen, gleichgestellt. Da diese Bestimmungen die Vertragsfreiheit in sich schließen, ergibt sich daraus in Verbindung mit der Vereinigungsfreiheit die Anerkennung der Streikfreiheit. Diese Freiheit der Arbeit oder der Nichtarbeit ergibt jedoch andererseits die Tatsache, daß die Arbeitswilligen gegen die Streikenden geschützt werden und das Streikverbot verordnet wird. Somit ist der Streik zwar anerkannt, seine Ausübung kann aber unter Umständen sehr beschränkt werden. Dieser individualistischen Auffassung gegenüber steht in anderen Ländern das Bestehen des Gesetzgebers die Schwachen gegenüber den Stärkeren zu schützen. Auch er diese Verschiedenheiten in der Stärke der sozialen Kräfte oder Gruppen auszugleichen oder zu beseitigen, so kann ihm weniger daran gelegen sein, Prinzipien der Freiheit zu verkünden, als vielmehr regelnd in das soziale Leben einzugreifen. Wo also der Gesetzgeber der Verteidigung der Belange der Gesamtheit den Vorzug gibt, finden wir eine staatliche Regelung des Berufsvereinswesens in Form einer Anerkennung der Berufsvereine durch den Staat. Während nach der eingangs dargestellten ersten Auffassung der Berufsvereine für den Staat so gut wie nicht existiert, treten beide nunmehr in Beziehung zueinander. Der Berufsverein erwirbt damit eigene Rechte und Pflichten.

Das umfangreiche Werk des Internationalen Arbeitsamtes zeigt in seiner Rechtsvergleichung und eingehenden Darstellung des Berufsvereinsrechts wiederholt, daß da, wo die Berufsvereine zu Trägern einer Arbeitsverfassung gemacht werden, die Freiheit der Einzelnen vielfach hinter die Interessen der Gesamtheit, welcher der Einzelne angeschlossen ist, zurücktritt. Es sei nur an die kollektive Regelung

der Arbeitsbedingungen und die Unabhängigkeit des Tarifvertrages erinnert. Der Staat knüpft häufig an die Anerkennung des Berufsvereins die Erfüllung gewisser Bedingungen an: trifft damit eine Auswahl unter denjenigen Berufsvereinen, die er anerkennen will. Er stellt es ihnen anheim, einen großen Teil ihrer sozialen Angelegenheiten selbst zu regeln. Um Machtkämpfe und Erschlüchterungen des sozialen Lebens zu vermeiden, stellt er ihnen seine gute Dienste zur Verfügung, häufig in Form eines gesetzlich geregelten Schieds- und Schlichtungswesens.

Der Berufsverein steht heute im Mittelpunkt des sozialen Lebens und kein Gesetzgeber kann an dieser Tatsache vorübergehen. Im Teil XIII des Friedensvertrages haben die Regierungen die Anerkennung der Freiheit des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses unter schriftlich besiegelt. Ohne Rücksicht auf die von den einzelnen Staaten vertretenen verschiedenen Rechtsauffassungen bieten diese Tatsachen und Grundsätze das geeignete Mittel zu der für die internationale Regelung dieser Frage erforderlichen Verständigung.

Wohnungsbauwirtschaft und Wirtschaftlichkeit im Bauen.

Die große Tagung der Reichsforschungsgesellschaft für Wirtschaftlichkeit im Bau- und Wohnungswesen, die gemeinsam mit über 40 Verbänden, darunter der Fachgruppe Bauindustrie sowie der Fachgruppe Steine und Erden des Reichsverbandes der Deutschen Industrie, dem Verein Deutscher Ingenieure, dem Bund Deutscher Architekten, dem Deutschen Werkbund usw. durchgeführt wird, ist nunmehr auf den 15.-17. April 1929 festgelegt worden. Die Vollversammlung des ersten Tages findet im großen Festsaal von Kroll statt; auf ihr werden sprechen: Baurat Dr. Niepert-Berlin, der als Vorsitzender des Verwaltungsrates die Tagung einleitet, Staatssekretär z. D. Professor Dr. Hirsch, der einen Vortrag „Der Gedanke der Rationalisierung in der Volkswirtschaft“ hält, und Professor Walter Gropius, Berlin der das Thema „Der Gedanke der Rationalisierung in der Bauwirtschaft“ erörtert.

Vom zweiten Tage an werden die Beratungen über das Gesamtthema der Tagung „Wohnungsbauwirtschaft und Wirtschaftlichkeit im Bauen“ in der Technischen Hochschule in einzelnen Gruppen durchgeführt, um eine eindringliche Behandlung und Besprechung der zahlreichen Sonderfragen zu ermöglichen. Gruppe I befaßt sich unter Leitung von Ministerialrat Hermann-Berlin, mit den Fragen der Grundrissgestaltung und Hauswirtschaft; Vorträge halten u. a.: Baurat Alexander Klein-Berlin, Frau Maria Feder-Berlin, Vorsitzende des Reichsverbandes Deutscher Hausfrauenvereine, Stadtmedizinalrat Dr. von Drigalski-Berlin, Professor Dr. med. Gins-Berlin, Architekt Hugo Häring-Berlin, Professor Dr. Derlik-Berlin. Die unter Vorsitz von Professor Dr. Siedler-Berlin, arbeitende Gruppe II behandelt die Baustoffe und Bauweisen im Wohnungsbau. Hierzu werden sich äußern: Ministerialrat Dr. Schmidt-Berlin und Regierungsbaurat Dr. Stegemann-Leipzig; Sonderberichte werden erstatten über Ziegelbauweisen: Regierungs- und Baurat Riemer-Dresden über Betonbauweisen: Dr. Petry-Berlin über Stahlskelettbau: Direktor Schmudler-Berlin, über Stahlhaut-, Stahlmatten- und Stahlrahmenbauweisen: Regierungsbaumeister Spiegel-Düsseldorf, über Decken: Stadtbaurat Rosbisch-Frankfurt a. M., über Außenhaut: Professor Dr. Siedler-Berlin. In Gruppe III sollen unter Vorsitz von Ministerialrat Scholz-Berlin, Heizungseinrichtungen und Installationen erörtert werden. Es sprechen u. a.: Oberbaurat Wienecke-Berlin, Professor Bonin-Magden, Magistratsoberbaurat Behrens-Berlin, Obergeringieur Meyer-Berlin, Dipl.-Ing. Albrecht-Berlin, Dr. Ing. Müller-Berlin, Präsident Welter-Köln. Ueber Städtebau und Straßenbau wird Gruppe IV unter Vorsitz von Dr. Rappaport-Essen, arbeiten. Mit Vorträgen sind u. a. außer dem Vorsitzenden beteiligt: Dr. Ing. Bloch-Hamburg, Stadtbaurat May-Frankfurt a. M., Oberbaurat Löschmann-Berlin, Direktor Wahl-Trier, Prof. Dr. Heiligenthal-Karlsruhe i. B. Die unter Leitung von Prof. Dr. Garboz-Berlin, gebildete Gruppe V untersucht Betriebsführung und technische Prüfverfahren; Vorträge sind außer vom Vorsitzenden zugesagt u. a. von: Baurat Dr. Altag-Bremerhaven, Architekt Dr. Döder-Schlottgart, Dipl.-Ing. Otto Müller-Berlin, Regierungsbaumeister Sander-Berlin, Dr. Ing. Hög-Berlin, Professor Dr. Noebe-Berlin, Dipl.-Ing. Otto Noebe-Berlin, Professor Walter Gropius-Berlin. Am dritten Tag findet die Veranstaltung ihren Abschluß durch seine Vollversammlung der Teilnehmer in der Technischen Hochschule, in der die Obleute über das Ergebnis der Gruppenberatungen berichten werden. Professor Harting-Berlin, wird dann die Schlussfolgerungen aus den Arbeiten der Gruppen für die Weiterarbeit der Reichsforschungsgesellschaft ziehen.

Anmeldungen zur Teilnahme an der Tagung können an die Reichsforschungsgesellschaft für Wirtschaftlichkeit im Bau- und Wohnungswesen E. V., Berlin W. 9, Poststraße 18 II gerichtet werden.

Betriebsvertretungen im Bankgewerbe.

Erhebungen über die organisatorische Lage, Tätigkeit der kaufmännischen Betriebsvertretungs-Mitglieder, durch welche 832 Banken und Bankfirmen erfaßt wurden, haben sehr bemerkenswerte Resultate ergeben. Danach waren von insgesamt 2491 Betriebsvertretungs-Angehörigen 1736, also rund 70 Prozent, Mitglieder des Deutschen Bankbeamten-Vereins der dem Gewerkschaftsring deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände angeschlossen ist. Auf den freigewerkschaftlichen Bankangestellten-Verband entfallen 236 Vertreter, also kaum 10 Prozent. Während der D. G. B. kaum 7 Prozent verzeichnen kann, rund 15 Prozent sind in verschiedenen Organisationen zerstückelt oder überhaupt nicht organisiert.

Die „Wirtschaftliche Selbstverwaltung“.

Das Mitteilungsblatt des Gewerkschaftsrings erscheint ab Februar im neuen Gewande. Damit ist auch die Möglichkeit gegeben, den Mitgliedern mehr Stoff und Anregungen zu unterbreiten. Der geringe Bezugspreis von 60 Pfg. pro Vierteljahr gibt allen Kollegen die Möglichkeit, die Schrift zu halten.

Bestellungen nehmen alle Postämter (unter Postzeitungsliste, 12. Nachtrag vom 8. 8. 1920) an Sammelbestellungen von mindestens 5 Stück werden direkt von der Reichszentrale, Berlin N.O. 55, Greifswalder Straße 221-223 ausgeführt. Geldsendungen auf Postcheckkonto Gewerkschaftsring Berlin 47680.

Das Ziel eines jeden Vorstandes muß eine Sammelbestellung sein.

Unsern verehrten Kollegen
Bruno Loth nebst Gemahlin
zu ihrer am 1. April stattgefundenen
Vermählung
die herzlichsten Glück- und Segenswünsche.
Ein dreifaches Hoch dem jungen Paar.
Die Kollegen des Ortsvereins der
Holzarbeiter Wühlhausen Dsfr.

Sterbetafel

für die in der Zeit vom 1. Januar 1929 bis 31. März verstorbenen Mitglieder.

Buchnummer	Name der Verstorbenen	Name des Vereins	Bezahltes Sterbegeld		
			Graberlohn	Stammlohn	Sterbekasse
614 b	Lannatowicz Carol.	Beiz Berlin I	—	—	80
415 b	Lhunack Emilie	Berlin I	85	—	100
177 b	Sabtekyt Marta	Danzig	—	—	80
13 b	Kalksch Juliana	Berlin II	—	—	80
2857	Schab Paul	Frankfurt o.	45	22,50	—
3400	Vogel Robert	Megnitz	40	10	—
5159 b	Holzhausen Anna	Beiz	—	—	50
16840	Behne Walter	Schwelm	54	—	—
2634	Brückner Karl	Fürth	—	12,25	—
434	Kiedler Emma	Berlin I	60	—	—
1441 b	Schönborn Paula	Langenbls	80	—	50
4906	Hallischer Friedr.	Ulm a. D.	45	10	—
28038	Reymel Auguste	Hagen	32	—	—
517 b	Bod Johanna	Spandau	—	—	100

Mk. | 44 | 64,75 | 540

Ruhet in Frieden!

Berlin, den 31. März 1929.

W. Schumacher.



Einheitliche Vereinsabzeichen!

Alle unsere Mitglieder werden auf die einheitlichen Vereinsabzeichen hiermit aufmerksam gemacht. Die Vereinsnadel kostet das Stück 50 Pfg. In derselben Aufmachung sind wieder, wie vor dem Kriege, Manschettenknöpfe angefertigt zum Preise von 1,20 Mk. das Paar. Auch diese sind wie die Vereinsnadel vom Hauptbüro durch die Ortsvereine zu beziehen.

Desgleichen sind Jubiläumsabzeichen für 25 jährige Mitgliedschaft in derselben Form mit Silberkranz und der Zahl 25 in der Spitze für 2,50 Mk. das Stück vom Hauptbüro zu beziehen.