

Der Gewerkeverein

Zentralorgan und Korrespondenzblatt des Verbandes der Deutschen Gewerkevereine.

Erscheint jeden Sonnabend.
Preis pro Nummer 0,75 RM.;
bei jedem Bestellung durch den Besteller
im Preis 12 RM. mehr.
Alle Bestellungen nehmen Bestellungen an.

Herausgegeben
unter Mitwirkung der Verbands- und Bezirks-Vorstände
Zentralrat der Deutschen Gewerkevereine
(Verbandsrat)
Berlin N.O. 25, Großsiedler Straße 221/225.

Anzeigen pro Zeile:
Geschäftsanz. 40 Pf., Familienanz. 30 Pf.
Verbandsanz. 10 Pf., Arbeitsmarkt gratis.
Redaktion und Expedition:
Berlin N.O., Großsiedlerstraße 221/225.
Gernspracher: Amt Alexander, Nr. 172B.

Nr. 25/26.

Berlin, Sonnabend, 6. September 1919.

Einundfünfzigster Jahrgang.

Inhaltsverzeichnis.

Das Gesetz über Betriebsräte. — Wege zum Arbeitsfrieden. — Wie erhalten wir uns die neu gewonnenen Mitglieder? — Allgemeine Rundschau. — Aus dem Verbände. — Adressen-Veränderungen. — Anzeigen.

Das Gesetz über Betriebsräte.

Seit am 18. August ist der Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte der Nationalversammlung ausgegangen, nachdem er unter einigen unerheblichen Änderungen die Zustimmung des Reichstages gefunden hatte. Die Nationalversammlung hat ihn auch noch in ihrer letzten Sitzung im Beirat in erster Lesung durchberaten und dann dem sozialpolitischen Ausschuss überwiesen. Ueber die Verhandlungen wird unten noch einiges zu sagen sein. Zunächst mögen hier die wichtigsten Bestimmungen des Entwurfs wiedergegeben werden.

In allen Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmern sind Betriebsräte zu errichten, in kleineren, mit mindestens fünf Arbeitnehmern ein Betriebsobmann zu wählen. In der Land- und Forstwirtschaft werden nur die ständigen Arbeitnehmer berücksichtigt. Als Arbeitnehmer gelten Arbeiter und Angestellte mit Ausnahme der Familienangehörigen des Arbeitgebers. Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern aus 3, in solchen von 50-100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern. In solchen von 100 bis 1000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je 200 weitere Arbeitnehmer, in solchen von 1000 und mehr Arbeitern für je 500 Arbeitnehmer um je eins. Die Höchstzahl der Mitglieder beträgt 20. Befinden sich unter den Arbeitnehmern sowohl Arbeiter wie Angestellte, so muß im Betriebsrat jede dieser Gruppen ihrem Zahlenverhältnis entsprechend, mindestens aber durch ein Mitglied und bei mindestens 50 Gruppenangehörigen durch zwei Mitglieder vertreten sein. Die Minderheitsgruppe bleibt unvertreten, wenn sie nicht mehr als 5 Personen angehört und diese zugleich nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer darstellen. Obiert sich ein Betrieb von mehr als 300 Arbeitnehmern in selbständige Abteilungen, so kann für jede Abteilung mit mindestens 100 Arbeitnehmern ein Abteilungsbevollmächtigter gebildet werden. Diese Abteilungsbevollmächtigten wählen aus ihrer Mitte für jedes angefangene Laufend Arbeitnehmer einen Vertreter für einen Gesamtbetriebsrat, der jedoch höchstens 30 Mitglieder haben darf. Mehrere gleichartige oder wirtschaftlich zusammengehörige, in einer Stadt befindliche Betriebe innerhalb einer Gemeinde oder wirtschaftlich zusammengehöriger Gemeinden oder Betriebe öffentlicher Körperschaften von dem gleichen Dienstzweig können ebenfalls einen Gesamtbetriebsrat oder einen gemeinsamen Betriebsrat wählen.

Die Mitglieder des Betriebsrats, welche Arbeiter sind, werden von den Arbeitern, die Mitglieder, welche Angestellte sind, von den Angestellten aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundregeln der Verhältniswahl auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Auf Beschluß der wohlberehrtesten Arbeiter und Angestellten können die Vertreter im Betriebsrat auch in gemeinsamer Wahl aller Arbeitnehmer gewählt werden. Wahlberechtigt sind alle mindestens zwanzig Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden, zu 25 bis 26

mindestens vierundzwanzig Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsbildung sind und am Wahltag mindestens 6 Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen sowie mindestens 3 Jahre dem Gewerbegebiet oder dem Berufszweig angehören, in dem sie tätig sind. Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Obmann und einen oder zwei Bevollmächtigten. Hat er mehr als 7 Mitglieder, so muß ein Betriebsauschuß gebildet werden.

Ein Betriebsrat ist nicht zu errichten oder, wenn er besteht, aufzulösen, wenn seiner Errichtung oder seine Tätigkeit nach der Natur des Betriebes besondere Schwierigkeiten entgegenstehen und auf Grund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags eine andere Vertretung der Arbeitnehmer des Betriebes besteht oder errichtet ist. Diese Vertretung hat die in diesem Gesetz dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben und Befugnisse. Besteht ein Betriebsrat aus Arbeitern und Angestellten, so bilden beide je eine Gruppe. In Angelernteinheiten, die lediglich die Arbeiter betreffen ist die Arbeitergruppe, in solchen die lediglich die Angestellten betreffen die Angestelltengruppe zuständig.

Die Sitzungen des Betriebsrats werden vom Obmann einberufen und geleitet, der auch die Tagesordnung festsetzt. Von jeder Sitzung, die während der Arbeitszeit stattfindend ist, ist der Arbeitgeber zu benachrichtigen. Der Obmann hat dafür zu sorgen, daß nicht durch häufige Sitzungen während der Arbeitszeit der Betrieb erheblich beeinträchtigt wird oder übermäßige Unkosten entstehen. Auf Verlangen des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Mitglieder des Betriebs hat eine Sitzung stattzufinden. Ist sie vom Arbeitgeber beantragt, so hat dieser das Recht, selbst zu erscheinen oder sich vertreten zu lassen. Ueber jede Sitzung ist ein Protokoll aufzunehmen, das außer vom Obmann und einem andern Mitglied auch vom Arbeitgeber zu unterzeichnen ist, wenn er in der Verhandlung eine Erklärung abgegeben hat.

Die Mitglieder des Betriebsrats verwalten ihr Amt unentgeltlich. Arbeitszeitermächtignisse darf aber keinen Lohnabzug zur Folge haben. Die durch die Geschäftsführung des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber, sofern nicht durch Tarifvertrag etwas anderes bestimmt ist. Für die Sitzungen, Sprechstunden und die Geschäftsführung hat er die erforderlichen Räume und Geschäftsmittel zur Verfügung zu stellen.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch Niederlegung, durch Ausscheiden aus der Beschäftigung oder durch Verlust der Wahlbarkeit, ferner auf Grund einer geheimen Abstimmung der Gruppe, der der Gewählte angehört, oder wenn der Anteil der für das Verbleiben abgegebenen Stimmen in der Gesamtzahl der Stimmen wenigstens um 10 Prozent geringer ist als der Anteil der bei der Wahl auf den Vertreter entfallenen Stimmen an der Gesamtzahl der Stimmen. Sie erlischt oder nicht, wenn die Zahl der für das Verbleiben abgegebenen Stimmen mehr als die Hälfte der Zahl der Wahlberechtigten beträgt. Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Arbeitnehmer kann der Geschäftsausschuß die Auflösung des Betriebsrats wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen. Der Betriebsrat hat zur Rückzutreten, wenn eine Zweidrittel-Mehrheit der Betriebsversammlung seine Tätigkeit mißbilligt.

Die Aufgaben des Betriebsrats folgt der § 34 des Entwurfs folgendermaßen zusammengefasst:

1. darüber zu wachen, daß in dem Betriebe die gesunkenen der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften, die maßgebenden Tarifverträge und die von den Beteiligten anerkannten Schlichtungsstellen eines Schlichtungsausschusses oder eines vereinbarten Schlichtungsstellen durchgeführt werden;
2. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Unternehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vertretern der Arbeitnehmer über die Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen, namentlich auch bei der Festsetzung der Arbeits- und Stundenlöhne oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze, bei der Festsetzung neuer Löhngemeinschaften, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen und Reduzierungen der regelmäßigen Arbeitszeit, bei der Regelung des Erholungsurlaubes der Arbeitnehmer und bei den des Verhältnisses im Betriebe mitzugehen;
3. die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für die Arbeitnehmer und Änderungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 8 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren;
4. das Einberufen innerhalb der Arbeitnehmerchaft sowie anderer ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und zur Wahrung der Solidarität der Arbeitnehmerchaft einzutreten;
5. bei Streitigkeiten des Betriebs, der Arbeitnehmerchaft oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schlichtungsstelle anzurufen;
6. den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere auf eine Vermehrung der Arbeitsbeschäftigung hinzuwirken, solange die Belegung von Stellenanteilen des Betriebsrats, der Arbeitnehmerchaft oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber durch glückliche Ereignisse nicht anders als durch freiwillige Schlichtungsstellen möglich erscheint, und im Zusammenwirken mit den Betriebsvereinen dafür zu sorgen, daß der Betrieb nicht ersatzlos wird, die dies in geheimer Abstimmung und mit Zweidrittelmehrheit beschließen ist, es sei denn, daß die Schaltungen der Betriebsvereine übereinstimmend ein anderes Verhältnis vorzuziehen;
7. auf die Befähigung der Inn- und Geschäftsbetriebsräten im Betriebe zu achten, die Gewerkschaftsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Befähigung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerkschaftlichen Bestimmungen und der Unfallversicherungsbestimmungen hinzuwirken;
8. an der Verwaltung von Betriebsauschussrichtungen mitzuwirken, soweit dem Arbeitgeber ein Verbandsrecht davon zusteht;
9. nach Maßgabe der §§ 39 bis 45 und 48 bei der Einstellung und Entlassung der Arbeitnehmer mitzuwirken;
10. an der Einführung neuer Arbeitsmethoden Mitbernd mitzuwirken;
11. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen;
12. in Unternehmen, für die ein Aufsichtsrat besteht, nach Maßgabe eines besonderen Statutes zu erlassenden Gesetzen oder von Vertretern in den Aufsichtsrat zu entsenden, welche mit den übrigen Mitgliedern des Aufsichtsrats gleiche Rechte und Pflichten haben, jedoch keine Parteipolitik und kein Ansehen auf eine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung zu haben brauchen.

Dem Betriebsauschuß bzw. dem Betriebsrat ist über alle die Arbeitnehmerverhältnisse betreffenden Betriebsvorgänge Aufschluß zu geben, soweit dadurch nicht Geschäftsgeheimnisse oder ge-

einmal liegen -- vollends praktisch und durchführbar. Und vor allem widerprüchen sie auch dem demokratischen Gedanken von der persönlichen Freiheit des Einzelnen, welche ihm grundsätzlich die freie Verfügung über die Verwendung seiner Arbeitskraft gewährleistet.

Ueber der Sache des Einzelnen aber steht auch im demokratischen Gemeinwesen -- und gerade in diesem -- die Sache der Allgemeinheit. Gefährdet ein Streik das Wohl der Allgemeinheit -- man denke nur an die Stilllegung der Kohlenförderung, der Eisenbahn, von Völkern und Kraftwerken um -- so hört er auf, eine Privatangelegenheit der kämpfenden Parteien zu sein. Er wird eine öffentliche Angelegenheit, bei der der Organ der Öffentlichkeit, der Staatsorgan, von Gesetzeswegen zum Eingreifen das Recht und die Pflicht erwachsen muß. Von dem System der freiwilligen Vermittlung bei Wirtschaftskämpfen, das heute bei uns herrscht, muß darum, wenigstens für gemeinnützige Betriebe, zum System der obligatorischen Vermittlung durch staatlich ernannte und mit staatlicher Autorität ausgestattete Organe übergegangen werden.

In Staaten, deren Demokratie älter und erfahrener ist als die unsrige, besonders in der angelsächsischen Welt, hat man die Notwendigkeit obligatorischer Vermittlung zur Verhütung von Arbeitseinstellungen und Ausperrungen längst erachtet. Besonders in den in ihrer Gesetzgebung in völlig autonomen großen englischen Staaten finden sich -- schon seit Beginn unseres Jahrhunderts und früher -- eine ausgeübte Streikverhütungsgesetzgebung, auf welche analoge der heutigen Verhältnisse die Aufmerksamkeit weiterer streife Deutschland, und besonders der bekommenen Arbeiterfreie, zu lenken nicht unangebracht erscheint.

Die australische Gesetzgebung, Neuseeland insbesondere, hat Schiedsgerichte eingeführt, deren Annahme vor Eintritt in einen Streik erfolgen muß und deren Spruch für die kämpfenden Parteien bindend ist. Doch dieses Verfahren, das einem völligen Streikverbot sehr nahe kommt, weil es beinahe ausnahmslos Unterwerfung unter den Schiedspruch fordert und mit schweren Strafen gegen jeder vorzucht, der sich der Unterwerfung widersetzt, für unsere heutigen Verhältnisse weder völlig noch durchführbar wäre, liegt auf der Hand. Auch in Australien selbst hat sich die Streikverhütung im allgemeinen nicht behauptet. Im Gegenteil trotz Anwendung drastischer Mittel die Arbeiteridiotie nicht aus der Welt zu schaffen, das Gesetz zum Streik getrieben.

Auf Gegenstand zu diesem System des obligatorischen Schiedspruchs hat die canadische Gesetzgebung (The Industrial Disputes Investigation Act 1907) das System der obligatorischen Prüfung eingeführt, das sich -- wenigstens in der Zeit bis zum Streik -- mit dessen Beginn unsere institutionellen Beobachtungsmöglichkeiten abzeichnen -- durchaus bewährt hat und unter entwerfenden Veränderungen zu einer Übertragung auf europäische und deutsche Verhältnisse wohl geeignet sein könnte. In Nordamerika hat es denn auch schon vor dem Kriege an Streikverhütung dieser Art keineswegs gefehlt, wenn sie auch bei der unterhalbmilitärischen Regierung gegebenen innerpolitischen Konstellation von vornherein zur Unfruchtbarkeit verurteilt waren. Dr. Heinz Rothoff hat z. B. bei der Beratung des Arbeitskammergesetzes im März 1909 im Reichstage einen auf dem canadischen System aufbauenden Antrag zur Streikverhütungstrategie eingebracht, der schon in der Kommission ideiert. Es ist sehr leicht möglich, daß, wenn die gesetzgebenden Faktoren sich diesem weitestgehenden und kostspieligen Vorhaben gegenüber nicht verständnislos ablehnend verhalten hätten, dem Wirtschaftsleben des Reiches mancher schwere Erschütterung erspart geblieben wäre. Auch in neuester Zeit hat übrigens der inzwischen gefallene Rüstliche Kommissarbericht in seinen Richtlinien für ein Gesetz über den Arbeitsfrieden den Versuch eine Aufknüpfung an die canadische Gesetzgebung wiederholt.

Das obligatorische Prüfungsverfahren in Canada spielt sich -- in Kürze umrissen -- in folgenden Formen ab: Bricht in gemeinnützigen Betrieben (Bergbau, Verkehr, oder Beförderungsunternehmen, Dampfschiffahrt, Telegraphen- und Telephonien, Gas-, Elektrizitäts-, Wasser- und Kraftwerken) eine Differenz aus, die zu einem Streik oder einer Ausperrung zu führen droht, so darf bei Vermittlung hoher Geldstrafen nicht zur Arbeitseinstellung oder Ausperrung geschritten werden, ehe die Angelegenheit durch eine von der Regierung ernannte besondere Kommission genauer Prüfung

unterzogen ist. Die Parteien haben sich ohne eine Arbeitseinstellung oder eine Absperrung der Arbeitsbedingungen vorzunehmen, an den Arbeitsminister zu wenden und ihn zur Übernahme der Vermittlung zu veranlassen. Der Minister hat spätestens am 15. Tage nach der Aufforderung das Einigungsamt (Board of Conciliation and Investigation) einzusetzen, das aus drei Mitgliedern (einem von den Arbeitern, einem von den Unternehmern gestellt und einem auf Grund gegenseitiger Verständigung der beiden ersten Mitglieder vorgeschlagenen) besteht. Aufgabe des Einigungsamtes ist es den Streitfall schnell, sorgfältig und eingehend zu untersuchen und mit allen ihm zu Gebote stehenden Mitteln eine gütliche Beilegung desselben zu versuchen. Kommt diese gütliche Beilegung zustande, so hat das Einigungsamt hierüber ein Memorandum auszuarbeiten, das für die Parteien bindend ist und dem Arbeitsminister abschriftlich übermittelt wird. Ist eine Einigung der Parteien vor dem Einigungsamt nicht zu erreichen, so hat dieses dem Minister ausführlichen Bericht über seine Tätigkeit zu erstatten und den von ihm gemachten Einigungsvorschlag in Form einer genau begründeten recommendation niederzulegen. Der Bericht und der Einigungsvorschlag werden zur Aufklärung des Parlaments und der Öffentlichkeit (for the information of Parliament and the public) unverzüglich veröffentlicht. Die Parteien haben nunmehr das Recht, nach Belieben in den Streit einzutreten, eine Ausperrung zu verhängen usw. Es besteht also nicht etwa ein Streikverbot oder auch nur wie in Australien eine Bindung an den vom Einigungsamt gefällten Schiedspruch!

Sowohl und Vorteile dieser gesetzlichen Regelung bringen ins Auge. Zunächst wird nicht, wie wir es jetzt bei uns so oft sehen, sofort bei Ablehnung irgendwelcher, vielleicht auf Betreiben einer radikalen Minderheit an die Unternehmer gerichteten Forderungen die Arbeit niedergelegt und erst dann mit Verhandlungen begonnen, sondern es muß vorher vor einer paritätischen Behörde in Verhandlungen eingetreten werden. Der Streik ist damit tatsächlich, was er sein soll, nur letztes Hilfsmittel, nachdem alle anderen legalen Mittel versagt haben.

Ferner wird kein Streik begonnen ehe nicht die breite Öffentlichkeit mit dem eingehendsten über seine Ursachen und Ziele auf Grund eines unparteiischen und autoritativen Berichtes informiert und somit in die Lage gesetzt ist sich ein Urteil zu bilden und für oder gegen eine der kämpfenden Parteien Stellung zu nehmen. Die öffentliche Meinung ist in dieser mit dem wie jedem Arbeiterführer befaßt ist -- für das Gelingen oder Scheitern von Streikbewegungen auf das genaueste abrechnet werden muß. Erreicht die Öffentlichkeit auf Grund eingehender Kenntnis der Sachlage für eine der kämpfenden Gruppen Partei, so läßt dies -- das hat die Entwicklung der Verhältnisse in Canada immer wieder hinreichend klar gezeigt -- einen heftigen Druck auf die Gewerkschaft aus, dessen Wirkung auch bei unseren heutigen Verhältnissen keineswegs unterschätzt zu werden braucht. Denn wenn es sich auch radikale Minderheiten bei uns heute geradezu zur Aufgabe gemacht zu haben scheinen, gegen den Willen einer überwältigenden Mehrheit Sturm zu laufen, so wird doch auf den beinahe den Teil der Arbeiteridiotie die Parteinarbeit der Öffentlichkeit ihre Wirkung kaum je verlieren.

Bisher fehlt es bei uns einer breiteren Öffentlichkeit fast völlig an der Möglichkeit sachgemäher Stellungnahme. Die Berichte der Tagespresse sind kurz, widersprüchlich und in jedem Falle parteipolitisch gefärbt. Die Veröffentlichung eines Schiedspruchs allein kann dem Ansehensstande die Möglichkeit sich ein Urteil zu bilden nicht bieten, wenn er über die einschlägigen Einzelheiten nicht unterrichtet ist. Die breite Masse des Volkes wird, wenn ihr auf einem ähnlichen Wege wie dem in Canada begangenen, zur Urteilsbildung Gelegenheit geboten wird nicht mehr, wie jetzt bei allen Streikbewegungen in gemeinnützigen Betrieben der ausschließlich leidende Teil sein -- sondern in die Lage gesetzt werden den Spruch zu fällen, den sie für angemessen hält, und sie wird aus der Rolle des gedulds leidenden Opfers in die des Rechenschaft fordernden Richters treten, die ihr gebührt.

Selbstverständlich wird man die canadischen Einrichtungen in unser Wirtschaftsleben nicht identisch überpflanzen können und wollen. Die gewerkschaftliche Entwicklung der Arbeiteridiotie ist bei uns -- zu ihrem Segen -- eher eiaenen, sehr entscheidenden Wege gegangen. Das bei uns ausgebildete freiwillige Schlichtungsverfahren, das

in den Schlichtungsausschüssen der Verordnung vom 23. Dezember 1918 bereits seinen gesetzlichen Niederschlag erhalten hat und in dem in Vorbereitung befindlichen Betriebsrätegesetz seine weitere Entwicklung finden wird, könnte für eine in Deutschland zu schaffende obligatorische Streikverhütungsinstitution der geeignete Entwurfungsfaktor sein. Darüber Einzelheiten schon jetzt zu bieten, würde den Rahmen dieses Aufsatzes überschreiten. Die leitenden Gedanken des canadischen Gesetzes in weitere deutsche Streife zu tragen, erscheint zunächst wünschenswert. Sie bilden die geeignete Vorlage für gesetzgeberische Maßnahmen zur Streikverhütung bei uns; auf diesen Ideen sollten wir zunächst zu bauen. Je eher, je besser! *Videant consuevit!*

Wie erhalten wir uns die neugewonnenen Mitglieder?

Von Arbeitssekretär Carl Brunner, Frankfurt a. Main.

Um ein Gewaltiges hat unsere Mitgliederzahl in den letzten Monaten zugenommen. Dieses erfreuliche Anwachsen ist dementsprechend, daß erstens unsere Gegner von der rechten wie von der linken Seite nicht recht gehalten haben, als sie uns den Unterzogen prophesieuten, sondern daß die Gewerkschaftsbewegung immer noch im Wachstum ist. Zweitens aber ist damit der Beweis erbracht, daß die Arbeiteridiotie mehr als jeher die Notwendigkeit einer unparteiischen Vermittlung zwischen den kämpfenden Parteien erkannt hat. Diese Erkenntnis bricht sich immer weiter Bahn, und zwar umso mehr, wenn alle Mittel der Anfechtung nicht wirken. Aber nicht nur mitwirken sollen die Vorgesetzten, um neue Mitglieder zu gewinnen, sondern auch um die Reuekommenen zu erhalten und zwar dauernd zu erhalten.

Diese Frage muß jeden denkenden Arbeiter in untern Reihen beschäftigen, denn eines der größten Haupt der wirtschaftlichen Arbeiterbewegung ist das Auf und Ab im Mitgliederstande. Ist es doch eine nicht zu leugnende Tatsache, daß drei Reuekommenen in der Regel zwei Abgewandenen gegenüberstehen. Diese Erbschaft hat verschiedene Ursachen. Sie findet ihre Erklärung vielfach im Personalwechsel, nicht selten auch in veränderter Arbeitslosigkeit, was allerdings in der Zeit der allgemeinen Erwerbslosentwertung nicht allein auf in die Erbschaft tritt, sondern auch im Verlauf nach anderen Eiten. Jedemfalls liegt aber in allen diesen Fällen die Ursache zur Reue, daß die Reuekommenen nach nicht die volle Überzeugung von der Notwendigkeit der Gewerkschaftsmittel in sich aufgenommen haben.

Denn wie geht die Reuearbeit für die Gewerkschaft vor sich? Die grundsätzliche Seite tritt dabei zunächst in den Hintergrund. Der betreffende wird in der Regel in die Diskussion hinein gerückt. Das soll gewiß kein Verbot sein, denn die ganze Reuearbeit kann sich eben nur in dieser Bahn bewegen. Von einer intensiven Reuearbeit des neu zu gewinnenden Mitglieds kann dabei nicht die Rede sein. Die Aufgabe der Reuearbeit ist es eben, nur vom Mitglieder zu gewinnen. Die Reuekommenen aber als Mitglied zu erhalten und von der Notwendigkeit der Organisation zu überzeugen, ist die Aufgabe anderer Faktoren, ist die Aufgabe der örtlichen Verwaltungs- und Vertretungsleute.

Vor allem muß den neuen Mitgliedern Gelegenheit geboten werden, ihre Beiträge regelmäßig zu zahlen und ihre Zustimmung zu erhalten. Jeder wird gerade der Einkommens- und der Zustellung der Gewerkschaftspreise von den meisten Reuekommenen viel zu wenig Wert beigemessen. Man hat zwar den neu gewonnenen Mitgliedern, wer ihre Beiträge in Empfang zu nehmen bereit ist, läßt es aber meistens dabei bewenden. In den meisten Fällen fehlt den neu gewonnenen Mitgliedern noch das Verantwortlichkeitsgefühl in dieser Form ihrer Beitragspflicht zu genügen. Sie geraten mit den Beiträgen in Rückstand, und wenn sie zur Pflicht gemacht werden, sind die rückständigen Beiträge meist so hoch, daß es ihnen wirtschaftlich schwer wird, sie zu bezahlen. Meist fehlt es ihnen auch noch an geistiger Einsicht in die Notwendigkeit einer solchen Handlung. Sie lassen nichts mehr von sich hören, und dem Gewerkschaftsverein ist wieder einmal ein Mitglied verloren gegangen.

Es muß deshalb den Mitgliedern Gelegenheit gegeben werden, ihre Beiträge in bequemer Weise zu bezahlen. Wo eine allmähentliche Beitragskassierung nicht mehr möglich ist, da müssen sich eben Hilfskassierer und Vertretungsleute der Reue unterziehen, die Beiträge allmählich einzufahren und den Mitgliedern auch regelmäßig

stliche Bestimmungen verletzt werden. Insbesondere sind die Lohnbücher vorzulegen und ist über die Leistungen des Betriebes und den zu ermittelnden Arbeitsbedarf Auskunft zu geben. Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung für das verlossene Geschäftsjahr sind im Einverständnis vorzulegen. Ferner muß ein Mitglied des Betriebsrats bei Unfalluntersuchungen zugezogen werden. Arbeitsordnungen sind im Entwurf dem Betriebsrat vorzulegen, soweit die Bestimmungen nicht auf Tarifvertrag beruhen.

Tann sollen jeder eingehende Vorschriften über Einstellung und Entlassung. Die §§ 39 und 40 belegen zunächst im wesentlichen: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von jeder Einstellung und jeder Kündigung dem Betriebsrat beim Betriebsausfluß Kenntnis zu geben. Gegen jede Einstellung kann dieser binnen fünf Tagen Einspruch erheben, wenn wichtige berechtigte Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmerschaft dadurch verletzt werden. Die politische, militärische, konfessionelle oder gewerkschaftliche Stellung eines Arbeitnehmers oder seine Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Verein oder einem militärischen Verband darf kein Grund zur Erhebung des Einspruchs sein. Auch gegen jede Kündigung kann der Betriebsrat binnen 5 Tagen Einspruch erheben, wenn wichtige Gründe oder die berechtigten Interessen des Betriebes oder der Arbeitnehmerschaft des Betriebes betroffen sind oder als eine unbillige, nicht durch die Verhältnisse des Betriebes, insbesondere einen der Fälle des § 11 bedingten Fälle erscheinen lassen.

Die §§ 11, 16 enthalten die näheren Bestimmungen über das Mitbestimmungsrecht, welche wie sie im Wortlaut des Entwurfs folgen lassen:

§ 11. Was ist als von Erweiterung, Einschränkung oder Entlassung des Betriebes oder infolge von Entlassung von Personen oder neuer Betriebe oder Aufnahmestellen die Einstellung oder die Entlassung einer Person durch den Arbeitgeber erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat in engen Beziehungen zu halten. Dabei vertrauliche Mitteilungen gemacht werden können, die erst nach Ablauf des Geschäftsjahres, nach sonst längerer Zeit vorher in der Art und Umfang der erforderlichen Einzelheiten und Zusammenfassungen über die Beschäftigung von Personen im letzten und nächsten Jahr zu legen. Der Betriebsrat oder der Vertrauensperson kann eine entsprechende Mitteilung an die Zentralratsstelle oder einen von dieser bestimmten Arbeitsrat vorlegen.

§ 12. Bei Entlassung von Mitarbeitern des Betriebsrat ist die für die Einstellung maßgebenden Gründe und in deren Umfang wird je nach Vereinbarung des Betriebsrat mit dem Arbeitgeber für die Dauer der Wirksamkeit des Betriebsrats oder von Fall zu Fall eine Vertrauensperson und zwar, soweit es sich um solche von Anstellten handelt, ein Anstellter, sonst für den Fall der Verwendung der nächsten Vertrauensperson je ein Stellvertreter bestellt. Falls über die in betreffenden Betrieben keine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat erfolgt, schlägt der Betriebsrat für jeden Betrieb drei Personen vor, von denen der Arbeitgeber eine auswählt. Sind im Betriebsrat (Gruppe) Arbeiter, so werden die vorausgesetzten Personen, welche Arbeiter sind, von der Betriebsratsgruppe der Arbeiter, die, welche Angestellte sind, von der Betriebsratsgruppe der Angestellten benannt.

Die Vertrauenspersonen brauchen nicht Mitglieder des Betriebsrats zu sein, sie müssen die bürgerlichen Ehrenrechte besitzen und Arbeitsunabhängig sein; sie sollen mindestens drei Jahre alt sein und dem Betriebe seit mindestens drei Jahren oder, bei kürzerem Verhältnis, des Betriebes seit seiner Gründung angehören. Siedereits Bestellung in zulässig.

Bei Beschäftigung über die Erhebung eines Einspruchs bei der Vertrauensperson ist die Stimme im Betriebsrat oder Betriebsausschüsse. Die Vertrauensperson ist verpflichtet, über die bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben ihr seitens des Arbeitgebers gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren. Sie ist berechtigt, dem Betriebsrat, dem Betriebsausfluß und gegebenenfalls dem Schlichtungsausschuß mitzuteilen, zu welchem Ergebnis sie nach Prüfung der für die Einstellung angegebenen Gründe gelangt ist.

Die Stellung als tätige Vertrauensperson endet bei Betriebsratswahlen durch Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, bei anderen Vertrauenspersonen durch Niederlegung, durch Ausscheiden aus der Beschäftigung im Betrieb oder in der Betriebsabteilung, für die der Betriebsrat errichtet ist, durch Bestellung für die Bestellung erforderlichen Voraussetzungen, durch Auflösung und Rücktritt des Betriebsrats und durch Nichtbeschluß des Betriebsrats oder, falls die Bestellung durch eine Gruppe erfolgt ist, dieser Gruppe.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der Schlichtungsausschuß das Erlöschen der Stellung als Ver-

trauensperson wegen größter Verletzung gesetzlicher Pflichten, insbesondere wegen Verletzung der Schweigepflicht beschließen.

§ 43. Die Gründe für den Einspruch gegen eine Einstellung und eine Kündigung und das Beweismaterial sind vom Betriebsrat oder dem Betriebsausfluß oder, sofern eine Vertrauensperson mitzuwirken hat, von dieser bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber vorzubringen. Wird bei den Verhandlungen eine Einigung nicht erzielt, so kann der Betriebsrat binnen drei Tagen nach Beendigung der Verhandlungen den zuständigen Schlichtungsausschuß oder eine berechnete Schlichtungsstelle anrufen. Der Einspruch gegen die Einstellung und gegen die Kündigung und die Anrufung des Schlichtungsausschusses oder der Schlichtungsstelle haben keine aufschiebende Wirkung. Im Falle des Einspruchs gegen eine Einstellung in dem Schlichtungsausschuß oder der Schlichtungsstelle die Stellungnahme der Vertrauensperson mitzuteilen.

§ 44. Heber den Einspruch wird im Schlichtungsausschuß einmütig entschieden. Geht die rechtskräftige Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Einstellung berechtigt ist, so gilt das Dienstverhältnis des Einzelnen als unter Einhaltung der gesetzlichen Anwartschaften gekündigt. Geht die rechtskräftige Entscheidung dahin, daß der Einspruch gegen die Kündigung berechtigt ist, so gilt die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls in zwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Wiederbeschäftigung Lohn oder Gehalt zu zahlen. § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs findet entsprechende Anwendung. Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Gewerkschaften oder Arbeitnehmer aus der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen und muß diese Beiträge der künftigen Stelle zurückerstaten.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber, nachdem ihm die Entscheidung des Schlichtungsausschusses bekannt geworden ist, unverzüglich dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben. Rucht er von seinem Rücktrittsrecht Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und der Entdeckung des Schlichtungsausschusses zu zahlen. Abs. 1 Satz 5 und 6 findet entsprechende Anwendung.

§ 45. Wird eine Entlassung in dem Falle des § 10 Abs. 3 durch vorteilhafteres Urteil als anderweitig festgestellt, so ist die Kündigung als von Seiten des Arbeitgebers zurückgenommen. Der Arbeitnehmer ist jedoch berechtigt, falls er inzwischen einen neuen Dienstvertrag abgeschlossen hat, von dem alten zurückzutreten. Er hat hierüber unverzüglich nach Abschluß des Urteils dem Arbeitgeber eine Erklärung abzugeben.

§ 46. Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt.

Die übrigen Bestimmungen betreffen die Regelung von Streitigkeiten und die Festsetzung von Strafen wegen Vergehen gegen das Gesetz, ferner die Unfallversicherung, von Vorschriften aus der Verordnung vom 23. Dezember 1918 und der Gewerbeordnung.

Am 21. August hat der Entwurf die erste Lesung in der Nationalversammlung durchgemacht. Die wenigstens nach den Zeitungsberichten der Bedeutung der Sache entsprechend nicht gerade imponant verlief. Der Reichsarbeitsminister Zäufle leitete die Verhandlungen mit einer Wendung der Vorlage ein, in der er noch einmal deutlich hervorhob, daß die Regierung ein Miteinander mit politischen Funktionen ablehne. Die dem Gesetz über Betriebsräte würden noch in diesem Jahre andere über Arbeiterräte und Wirtschaftsräte folgen, bis der in der Verfassung niedergelegte Gedanke verwirklicht ist. Der Minister wandte sich weiter gegen die von rechts und links gegen den Entwurf erhobenen Einwände und gab der Erwartung Ausdruck, daß mit der Annahme des Gesetzes auch das Interesse der Arbeitnehmerschaft an der Produktion wieder gesteigert würde. Dabei sprach er den Satz aus, daß die Arbeiter an der gesteigerten Leistungsfähigkeit des Betriebes auch das Interesse wie die Unternehmer haben und daß bei größter Wirtschaftlichkeit größte Leistungen erzielt werden. Als Dr. Waritz sich vor Abschluß genau die selben Anschauungen vertrat, da wurde er von den Gefinnungsgenossen des Herrn Schilde verdrängt als „Sarninozoozofiel“ abgelehnt.

Der Demokrat Schneider, als Führer einer großen Angestelltenorganisation, bemängelte an dem Entwurf insbesondere die ungenügende Berücksichtigung der Interessen von Handel und Industrie. Er wünschte vor allem besondere Anstellerräte, erklärte aber für seine Partei die Bereitwilligkeit, an dem Zustandekommen des Gesetzes mitzuarbeiten. Auch die Redner der Reichssozialisten und der christlichen Volks-

partei bekundeten diese Geneigtheit. Der Vertreter der deutschen Volkspartei verlangte eine gründliche Durchberatung der Vorlage nach praktischen Rücksichten. Den stärksten Widerstand brachten die Deutschnationalen und die Unabhängigen zum Ausdruck. Ersteren geht der Entwurf viel zu weit, letzteren genügt er nicht. Das Ergebnis der Beratungen vor die Überweisung an den sozialpolitischen Ausschuß. Spätestens im Oktober wird die Nationalversammlung das letzte Wort über den Entwurf reden. Bis dahin bleibt der Kritik weiterer Spielraum. Wir hoffen bestimmt auf das Zustandekommen des Gesetzes und behalten uns weitere Betrachtungen für die nächste Nummer vor.

Weg zum Arbeitsfrieden.

Von Rechtsanwalt Dr. Gschlobaum, Berlin.
Die immer von neuem auftretenden großen Arbeitseinstellungen in gemeinsamen Betrieben im Bergbau, in Licht und Stromwerken, Verkehrsanstalten, Banken usw. die unsern an sich schon aufs äußerste gefährdeten Wirtschaftsleben dem Rande des Verderbens immer näher bringen, lenken die öffentliche Aufmerksamkeit stets von neuem auf die Frage der Eindämmung derartiger Vorgänge und machen Maßnahmen zur Verhütung der Massenstreikbedrohung, die weite Kreise unseres schwer geprüften Volkes ergreifen hat, zu einer der brennendsten Aufgaben unserer Wirtschaftspolitik.

Die Öffentlichkeit, die breite Masse des Volkes hängt — das ist nicht zu leugnen — durch die jahrelangen Leiden der Kriegszeit ermüdet und gereizt, nachgerade an, die schwereren organischen Störungen, die jeder große Streik ihr bringt, wie ein unabwendbares Schicksal hinzunehmen. Mit Resignation und Ruhe sieht man sich in das Unvermeidliche, trägt man die Leiden des wirtschaftlichen Niederganges genau so mit dumpfer Geduld wie man jahrelang die Leiden des Weltkrieges auf sich genommen hat. Gibt es kein Licht, so sitzt man eben im Dunkeln oder bei trüber Notbeleuchtung, gibt es keine Bahnen, so läuft man oder zahlt Phantasiepreise für einen Hoffwahnenplatz. Axtum: „Was die Schindung nicht, ertrage.“

Der Sozialpolitiker, der der Art für diese Straßenszenen vom Volkserfänger sein soll, darf in diese Verbargie nicht verfallen. Er ist immer von neuem gezwungen auf Mittel der Verhütung und Abwendung zu denken, auf Mittel, die in öffentlicher Stunde die unheilvolle Ungezähligkeit der sich täglich vor unseren Augen abspielenden Wirtschaftskrisen in geordnete Bahnen zu lenken geeignet sind oder auch nur geringe sein könnten. Die Gesetzgebungsmaßnahme, die ja gerade in den letzten Monaten mit so ungeheurer, oft zu großer Schnelligkeit gearbeitet hat, darf diesen Erfindungen gegenüber nicht mehr lange untätig verharren. Es mag sein, daß die Durch vor dem Experiment, die ja gerade auf dem Gebiete der Gesetzgebung im allgemeinen durchaus berechtigt erscheint, bisher ein Eingreifen zum Zwecke der Verhütung von Streiks in gemeinsamen Betrieben verhindert hat. Tein es ist ja richtig, daß ein Gesetz, das auf dem Papier stehen bleibt, weil es dem Geiste der Zeit nicht gerecht wird oder weil der Arm des Staates nicht stark genug zu seiner Durchsetzung ist, der Autorität der Staatsgewalt, die zu starken wie jetzt allen Anlaß haben, ihreren Abbruch tun kann. Und dennoch! Ebenso wie die großen Heilerfolge der ärztlichen Willenskräfte letzten Endes auf dem Experiment beruhen, so darf in jeder schwerer Not, wie wir sie durchleben, auch der Sozialrecht der Gesetzgeber, nicht vor dem legislativen Experiment zurückweichen. Es muß experimentiert werden, die Notwendigkeit zwingt dazu! Am jeden Preis muß der Versuch gemacht werden, dem Streikwesen in seiner jetzigen Form ein Ende zu bereiten, aus dem chaotischen Kampfe aber gegen alle ein geordnetes Kampfsverfahren und, wenn möglich, überhaupt aus dem Kampfe ein Friedensverfahren zu machen.

Mit dem Polizeimittel, mit brutaler Gewalt natürlich wird man den Arbeitsfrieden niemals erzwingen. Doch alle die Mittel und Mittelchen, offene und verdeckte, die der alte Obrigkeitsstaat zur Bekämpfung von Volkskämpfen jeder Art zur Anwendung zu bringen liebte, ihren Zweck völlig verfehlen würden, bedarf der Hervorhebung nicht. Streikverbote und Justizvorlagen haben — das hat die Geschichte der Arbeiterbewegung aller Kulturländer gelehrt — selbst zu einer Zeit nichts auszurichten vermocht, als den Regierungen zur Durchführung ihrer gesetzlichen Anordnungen noch unbedingte physische Machtmittel zu Verfügung standen. Heute wären sie — wie die Verhältnisse