

Hausangestellte = Zeitung

Organ des „Zentralverbandes der Hausangestellten“ und des „Deutschen Portierverbandes“
Gruppe des Deutschen Verkehrsverbandes

Für die Interessen der Hausgehilfen, Portiers, Hausmeister, Fahrstuhlführer, Wächter,
Wasch- und Reinemachefrauen in Bureau- und Privathäusern, Wach- und Schließangestellte

Erscheint monatlich. Bezugspreis für
Nichtmitglieder vierteljährlich 50 Goldpf., Einzelnummer
20 Goldpf. Zu beziehen durch die Post

Redaktion und Expedition
Berlin S.O. 16. Michaelstraße 1

Redaktionschluss am 20. jeden Monats.
Zuschriften und Reklamationen sind an die Schriftleitung
zu richten

3. Jahrgang

Berlin, Juni 1926

Nummer 6

Rüstet zum Volksentscheid.

Nachdem der Reichstag den im Volksbegehren verlangten Entwurf eines Gesetzes über Enteignung der Fürstenvermögen abgelehnt hat, hat die Reichsregierung beschlossen, den Gesetzentwurf zum Volksentscheid zu stellen. Die Abstimmung findet am Sonntag, den 20. Juni, statt. Fürsten und Reichsparteien sind in fieberhafter Tätigkeit. Unter Anwendung ungeheurer Opfer suchen sie die Entscheidung in diesem Kampfe zugunsten der Fürsten herbeizuführen. Sie wissen, um was es geht. Die Republik soll den Fürsten und ihren Handlangern die Mittel zum Kampfe gegen die Republik liefern. Sie führen diesen Kampf für die Wiederherstellung der Monarchie. Die jetzt enthüllten Putschpläne zeigen dem deutschen Volke, wohin die Reife gehen soll:

Zertrümmerung der Verfassung, Vernichtung der Volksrechte, Aufriktion der Diktatur.

Herrschaft der Standgerichte und des völkischen Terrors sollen die Ruhe des Kirchhofs über Deutschland verbreiten. 12½ Millionen Deutscher haben im Volksbegehren den Volksentscheid gefordert. 12½ Millionen Männer und Frauen bekannnten sich im Volksbegehren zur demokratischen Gesetzgebung durch das Volk. Am 20. Juni findet ein Entscheidungskampf statt zwischen dem demokratischen Deutschland und den wieder sich aufrichtenden Mächten der Vergangenheit. In diesem Kampfe muß und wird die Demokratie siegen, wenn jedermann seine Pflicht tut.

An die Gewerkschaftsmitglieder!

Nachdem der Generalfreist in England beendet ist, schließen wir hiermit die Sammlung zur Unterstützung der englischen Kameraden. Die eingegangenen Gelder erfuchen wir umgehend an die Bundeskasse des ADGB abzuliefern, damit sie an den IGB in Amsterdam abgeführt werden können. Gleichzeitig erfuchen wir die Mitglieder der Gewerkschaften, nunmehr nach Kräften dazu beizutragen, daß die Kosten für den bevorstehenden Volksentscheid rechtzeitig aufgebracht werden.

Berlin, den 19. Mai 1926. Der Bundesvorstand des ADGB.

Zur Eröffnung der Ausstellung für Gesundheitspflege, Soziale Fürsorge und Leibesübungen (Gesolei).

Im Mittelpunkt der Ausstellung soll stehen: Der Mensch — und zwar der arbeitende Mensch in allen seinen Beziehungen zur Natur, zur Arbeit und Wirtschaft. Leitgedanke der Ausstellung ist, alles das zu zeigen, was dem arbeitenden Menschen und seiner Schaffenskraft schädlich und was sie zu fördern geeignet ist. Der ADGB hat daher, als an ihn die Frage der Beteiligung gerichtet wurde, sofort zugestimmt. Denn alles das, was dieses Programm der „Gesolei“ in sich begreift, haben die Gewerkschaften von Anbeginn auch als ihr Programm betrachtet und haben dafür in jahrelangen Kämpfen die schwersten Opfer gebracht. Soweit das unter dem Druck der gegenwärtigen schwierigen wirtschaftlichen Verhältnisse möglich war, haben nunmehr Bundesvorstand und die Mehrzahl der Verbände versucht, auf der Ausstellung ein umfassendes und überaus anschauliches Bild von ihrem gesamten sozialen Wirken zu geben. Wir machen besonders darauf aufmerksam, daß über die Entwicklung des Lehrlingswesens in der privaten Hauswirtschaft, als auch die Entwicklung des Lehrlings bis zur Meisterinnenprüfung auf dieser Ausstellung dargestellt ist. Praktisches Kochen wird vorgeführt. Dort dem Entgegenkommen der Ausstellungsleitung war es auch möglich, diese erste Ausstellung des Gesamtwirkens der Gewerkschaften in einer eigenen Halle zur Schau zu stellen. Die Halle selbst wird einen Anziehungspunkt der Ausstellung bieten, da sie von dem bekannten Architekten Max Taut erbaut ist, der auch das Haus des Bundesvorstandes in Berlin erbaut hat.

Ein Besuch der Ausstellung ist allen Gewerkschaftsmitgliedern nur zu empfehlen. Am den Besuch zu erleichtern, werden von der Reichseisenbahnverwaltung Extrazüge zu ermäßigten Preisen (33¼ Prozent Preisermäßigung) abgelassen. Zunächst sind solche geplant von Berlin, Breslau, Dresden, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Königsberg i. Pr., Karlsruhe, Kassel, Leipzig, Magdeburg, München, Nürnberg, Oldenburg und Trier. Es werden auch von jedem anderen Ort Sonderzüge eingestellt, wenn sich wenigstens 400 Personen beteiligen.

Zur Londoner Konferenz der 5 Arbeitsminister über das Washingtoner Arbeitszeitabkommen.

Bekanntlich ist das Washingtoner Arbeitszeitabkommen von den bedeutendsten Industrieländern Europas bisher noch nicht ratifiziert worden. Auf der Internationalen Arbeitskonferenz, die im Juni 1924 in Genf getagt hat, wurde bereits darauf hingewiesen, daß Italien, Griechenland, Belgien, Rumänien, Tschechoslowakei das Abkommen bedingungslos und Oesterreich mit Vorbehalt ratifiziert haben. Die Aussprache resp. Erklärung der Vertreter Frankreichs, Englands und Belgiens haben ergeben, daß die Länder bemüht seien, die Vorbedingungen zu erfüllen, die für die endgültige Ratifizierung des Washingtoner Abkommens — der Einführung des Achtstundentages — erforderlich sind. Dagegen war der Erklärung des deutschen Regierungsvertreters zu entnehmen, daß Aussichten auf eine baldige Ratifizierung nicht bestehen. Derselbe gab jedoch die Versicherung ab, daß die deutsche Regierung zur rechten Zeit die Initiative in der Arbeitszeitfrage ergreifen und auf die Arbeitszeit der übrigen Länder Rücksicht nehmen werde.

In der Zeit vom 15. bis 19. März d. J. hat in London eine Konferenz der Arbeitsminister Deutschlands, Englands, Frankreichs, Belgiens und Italiens getagt, welche zu dem Zwecke anberaumt wurde, etwaige Meinungsverschiedenheiten auszugleichen, die der Ratifizierung noch im Wege stehen. Am Tage bevor der deutsche Arbeitsminister zur Konferenz abreiste, fand eine Aussprache zwischen ihm und den Vertretern der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen statt. Diese legten Gewicht darauf, dem Arbeitsminister noch einmal darzulegen, daß die Bestimmungen des Washingtoner Abkommens bezüglich der Regelung der Arbeitszeit nur Minimalvorschriften darstellen, international zu vereinbarenden Mindestbedingungen, auf denen sich die Arbeitsgesetze der einzelnen Länder aufbauen müssen. Etwaige Versuche, durch eine einseitliche Auslegung umstrittener Bestimmungen das Washingtoner Abkommen abzuschwächen, würden die Gewerkschaften mit aller Entschiedenheit bekämpfen. Es sind dann auf der Konferenz Vereinbarungen erzielt worden, von denen die Vertreter derselben annehmen, daß sie geeignet sind, den Ländern die Ratifizierung besser zu ermöglichen.

In dem Protokoll wird unter anderem gesagt:

„Bei dieser Prüfung (der einzelnen Artikel des Washingtoner Abkommens) haben die Arbeitsminister nicht die Absicht gehabt, selbständig endgültige Auslegungen des Übereinkommens zu geben. Sie verkennen nicht, daß es nach dem ordnungsmäßig festgelegten Verfahren im letzten Rechtszuge Sache des Internationalen Gerichtshofes ist, über alle Streitfragen, die sich aus der Auslegung und Durchführung des Übereinkommens ergeben können, zu entscheiden.“

Es handelt sich also nicht um eine Rechtsvereinbarung, sondern um eine gemeinsam vereinbarte Auslegung, um einen Kommentar zu einzelnen umstrittenen Bestimmungen des Washingtoner Abkommens.

Die Konferenz glaubt,

„daß die erzielten Vereinbarungen die in Betracht kommenden Fälle regeln und daß sie die Grundlage zu einer Ratifikation des Washingtoner Abkommens bilden werden.“

Das Protokoll sagt:

„Es besteht außerdem Einverständnis darüber, daß die Vertreter der an der Konferenz beteiligten Regierungen ihren Regierungen die vorstehenden Ergebnisse der Konferenz mitteilen,

damit diejenigen Regierungen, welche das Uebereinkommen nicht ratifiziert haben, unter Berücksichtigung der erzielten Vereinbarungen in der Lage sind, die Frage der Ratifizierung des Washingtoner Abkommens ihrerseits in Erwägung zu ziehen.“ Das Ergebnis der Konferenz ist die Vereinbarung, welche im Reichsarbeitsblatt Nr. 13 vom 1. April d. J. veröffentlicht worden ist. Schon die Tatsache, daß eine Konferenz der Arbeitsminister das Abkommen interpretiert, kommentiert und auslegt, muß Mißtrauen erregen. Wenn auch die Gewerkschaften sehr vieles am Washingtoner Abkommen zu tadeln haben, so muß doch zugestanden werden, daß es in seinem Wortlaut klar und eindeutig ist. Die Eindeutigkeit des Abkommens entspricht dem damals sehr starken Druck der Gewerkschaften in allen Ländern. „Reinigungsverschiedenheiten“ und „Verschiedenheiten“ in der Auslegung des Abkommens entstanden erst, als die Unternehmer aller Länder in den nachfolgenden Jahren zum Angriff auf die Arbeitszeit, wie sie sich unter dem starken Druck der politischen Umwälzung des Jahres 1918/19 in allen Ländern entwickelt hatte, übergingen. Die Unternehmer versuchten den ihnen unangenehmen Wortlaut des Abkommens zu interpretieren, d. h. abzuschwächen und umzudeuten. — Die Gegnerschaft gegen den Achtstundentag hat die „Zweifelsfragen“ der Bestimmungen des Abkommens erst künstlich konstruiert. Wollten alle Industrienationen das Abkommen ehrlich durchführen und die klaren Bestimmungen des Abkommens eindeutig und ohne den Wunsch nach Hintertüren erfüllen, dann bedürfte es gewiß nicht besonderer Konferenzen der Arbeitsminister.

Als das Wichtigste dieser Vereinbarung kommen folgende Momente in Betracht:

Unter das Washingtoner Abkommen fallen alle gewerblichen Betriebe, ausgenommen die Fälle, wo nur Familienmitglieder beschäftigt sind, aber nicht die eigentliche Post, Telegraphie und Telephonie, wohl aber deren Unterhaltungsanlagen. — Die (achtstündige) Arbeitszeit soll nicht die Ruhepausen, sondern nur die Zeit umfassen, während welcher der Arbeiter dem Unternehmer zur Verfügung steht. — Es soll der Gesetzgebung eines jeden Landes zustehen, eine Höchstzahl der zu leistenden Ueberstunden festzusetzen. — Der Lohnzuschlag soll nur für „Ergänzungsfunden“ entrichtet werden, muß aber mindestens 25 v. H. betragen. — Wenn Staaten die Nachholung der infolge von Feiertagen ausgefallenen Arbeitszeit gestatten, so fällt diese unter die vorgeschriebene Höchstzahl von Ueberstunden und es muß dafür der Ueberstundenzuschlag bezahlt werden. Ausgenommen ist die Nachholung allgemeiner nationaler Feiertage und bezahlten Urlaubs. — Die Aufhebrücksetzung des Abkommens darf nur im Falle einer Krise geschehen, die die nationale Wirtschaft so stark trifft, daß die Lebensmöglichkeiten der Bevölkerung bedroht sind. Bei einer Wirtschaftskrise, die nur einzelne Wirtschaftszweige in Mitleidenschaft zieht und nicht als eine Gefährdung der Staatsicherheit angesehen werden kann, kann das Abkommen nicht außer Kraft gesetzt werden.

Die Bezeichnung Arbeitsbereitschaft und die Anwendung resp. Berücksichtigung dieses Begriffes war bisher sehr unklar. Daß eine Tätigkeit, die nur darin besteht, auf eine Arbeit zu warten, resp. sich zur Arbeit zur Verfügung zu halten, an sich noch keine Arbeitsleistung ist, haben die Gewerkschaften stets zugegeben. Sie können sich aber nicht darauf einlassen, daß der Arbeiter die Zeit, während er zur Arbeit bereit stehen muß, den Arbeitgebern schenken soll. Nach der Londoner Vereinbarung, Artikel 6a, soll der Ausdruck Arbeitsbereitschaft nicht zu weit ausgelegt werden. Derselbe soll nur auf Pförtner, Wächter, Feuerwehrleute und solche Arbeiter ausgedehnt werden, deren Tätigkeit nicht der eigentlichen Gütererzeugung dient. Artikel 6. (a) lautet: Der Ausdruck Arbeitsbereitschaft darf nicht zu weit ausgedehnt werden. Er findet nur Anwendung auf Pförtner, Wächter, Feuerwehrleute und andere Arbeitnehmer, deren Arbeit nicht der Gütererzeugung im engen Sinne dient und deren Beschäftigung ihrer Art nach lange Zeitabschnitte umfaßt, in denen von den Arbeitern weder eine wirkliche Arbeit noch eine angestrebte Aufmerksamkeit verlangt wird, sondern während deren sie an ihrem Platz bleiben müssen, um im Bedarfsfalle eingreifen zu können.

Demnach wäre die Frage der Arbeitsbereitschaft für die einzelnen Berufsgruppen des Handels-, Transport- und Verkehrsgewerbes, wo dieselben namentlich bei Abschlüssen von Tarifverträgen bisher zu Reinigungsverschiedenheiten und Schwierigkeiten geführt hat, gewissermaßen geklärt. Soweit nun die Tätigkeit von Pförtner, Wächter, Feuerwehrleuten usw. unter den Begriff der Arbeitsbereitschaft zu fallen hat, muß die Frage aufgeworfen werden, unter welchen Voraussetzungen eine solche Unterstellung erfolgen könnte. In Rücksicht darauf, daß der Beruf der Feuerwehr in bezug auf Leben und Gesundheit ein sehr gefährlicher ist, wird bei der gesetzlichen Regelung der Arbeitszeitfrage noch recht eingehend nachgeprüft werden müssen, wie diese Berufstätigkeit einzuschätzen ist. — Ähnlich so liegt es bei der Ausübung des Berufes der Wächter. Jeder nächtliche Wächterdienst, ob derselbe auf der Straße oder in geschlossenen Grundstücken ausgeführt wird, dürfte als ununterbrochener Dienst angesehen werden

müssen, der im Interesse der Sicherheit gegen Einbrüche und sonstige Gefahren auch unter einer gewissen Lebensgefahr für den diesen Dienst ausübenden Wächter mit sich bringt. Auch bei dieser Berufsgruppe wird die Eigenart ihrer dienstlichen Aufgaben bei der Arbeitszeitregelung unbedingt berücksichtigt werden müssen. — Ebenso ist der Begriff Pförtner recht vielseitig, so daß die Tätigkeit dieser Berufsgruppe nicht so allgemein als Arbeitsbereitschaft bezeichnet werden kann. Hier wäre zunächst zu berücksichtigen, ob der betreffende Pförtner in einem privaten Wohn-, Geschäfts- oder Industriebaus seine Tätigkeit auszuüben hat. In Geschäfts- und Industriebäusern haben diese Berufsangehörigen in der Regel ohne besondere Pausen eine ununterbrochene Tätigkeit auszuüben, bei der von Arbeitsbereitschaft gar keine Rede sein kann. — Selbst in privaten Wohnhäusern mit Zentralheizung, Fahrstuhlführung und den sonst zu erfüllenden Aufgaben, wird in vielen, ja den meisten Fällen Arbeitsbereitschaft gar nicht in Frage kommen, so daß bei der kommenden gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit auch hier eine sehr eingehende Nachprüfung über den Begriff Arbeitsbereitschaft erfolgen muß. Nach alledem werden die Wächter und Pförtner darauf zu achten haben, daß sie bei der kommenden gesetzlichen Arbeitszeitregelung nicht wieder als Parasiten, Staatsbürger zweiter Klasse behandelt werden. Dieselben haben in ihren Kreisen vorbeugend zu wirken und dafür einzutreten, daß ihre Rechte gewahrt werden. Das wird nur dann möglich sein, wenn die noch vorhandenen Außenleiter der Organisation — der Gruppe Hausangestellte des Deutschen Verkehrsbundes — zugeführt werden. Nur eine starke gewerkschaftliche Organisation ist imstande hier fördernd einzugreifen und die Rechte auch bezüglich der gesetzlichen Arbeitszeit für diese Berufsgruppe günstig zu beeinflussen.

Der Wert eines schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrages für Hausgehilfen.

Vor der Schlichtungskommission Berlin-Wilmersdorf kam in einer der letzten Sitzungen ein Streitfall zur Verhandlung, der wegen zu Unrecht erfolgter plötzlicher Entlassung von einer Kollegin anhängig gemacht wurde. Dieselbe forderte Lohn und Entschädigung für Kost und Logis für die Dauer der ordnungsmäßigen Kündigungsfrist, was ihr nach Lage der Verhältnisse auch zugesprochen worden ist. Der Sachverhalt war folgender: Laut schriftlich abgeschlossenem Vertrage hatte die Kollegin Stellung bei einem Ehepaar angenommen, welches eine Wohnung von vier Zimmern bewohnte. Die Kollegin hatte es übernommen, für einen Barlohn von monatlich 40 Mk. und freier Station, neben sämtlichen Hausarbeiten auch die Wäsche zu waschen. Nach einigen Monaten bot sich dem Arbeitgeber Gelegenheit, die Wohnung um zwei Zimmer zu vergrößern, d. h. auf insgesamt sechs Zimmer. Gleichzeitig wurde Mutter und Bruder des Arbeitgebers in den Haushalt aufgenommen, so daß derselbe sich um zwei Personen vergrößerte. Dadurch wurde selbstverständlich die Arbeitsleistung der Kollegin vergrößert, sowohl in bezug auf die häuslichen Arbeiten, als auch auf den Umfang der zu waschenden Wäsche. Dieselbe verlangte dementsprechend eine Erhöhung ihres Lohnes, was jedoch vom Arbeitgeber abgelehnt wurde. Daraufhin hat die Kollegin auch die Mehrleistung abgelehnt. Darin erblickte der Arbeitgeber eine Arbeitsverweigerung, und hat dieselbe plötzlich entlassen. — Nach Klärstellung des Sachverhaltes vertrat die Schlichtungskommission, darunter auch die darin tätige Hausfrau, die Ansicht, daß ein möglicher Entlassungsgrund nicht vorliege. Es sei ganz selbstverständlich das Recht der Hausgehilfin, für umfangreichere Leistungen einen höheren Lohn zu beanspruchen und, falls dies abgelehnt wird die Mehrleistungen zu verweigern. Der Arbeitgeber wurde infolgedessen verurteilt, den Lohn und Entschädigung für Kost und Logis für die Dauer der Kündigungsfrist zu zahlen.

Des öfteren hören wir Klagen darüber, daß bei Antritt einer Stellung vereinbart worden war, mehrere Wäsche (Handtücher, Taschentücher, eventuell Kinderwäsche und Wollwäsche) zu waschen. Sobald jedoch die Stellung angetreten ist, muß sämtliche Wäsche ohne jede Hilfe von der Hausgehilfin gewaschen werden. Weist hier die betreffende Hausgehilfin auf die getroffene Vereinbarung bei Antritt der Stellung hin, so erheben sich Streitigkeiten, die nicht dazu beitragen, das gegenseitige Vertrauensverhältnis, das von Hausfrauen Seite so oft betont wird, zu stärken.

In jedem Falle raten wir, bei Annahme einer Stellung schriftlich oder unter Zeugen zu vereinbaren, welche Arbeiten zu leisten sind. Alles so Vereinbarung gibt die Gewähr, daß bei vorkommenden Streitfällen diese von den Schlichtungskommissionen resp. Gericht reibungslos erledigen lassen.

Kein Erfahrungsraum, auch wenn der Portier wegen Krankheit seine Portierdienste aufgekündigt hat.

Die Beklagten sind seit 1921 Portier im Hausgrundstück der Klägerin und haben dazwischen eine Dienstwohnung inne. Mitte April 1925 haben die Beklagten zum 1. Mai 1925 das Dienstverhältnis aufgekündigt, da sie infolge Krankheit zur Verrichtung der Portierarbeiten nicht mehr imstande seien; die Dienstleistungen haben sie mit dem letztgenannten Tage eingestellt. Da die Beklagten sich wei-

gerten, die Dienstwohnung zu räumen, und von der Klägerin verlangten, daß sie ihnen eine andere Wohnung beschaffe, sah sich diese schließlich im August 1925 zur Räumungsklage veranlaßt. Die Beklagten beantragten Klageabweisung, hilfsweise Erfahrungsraum, notfalls Räumungsfrist. Das Amtsgericht Berlin-Mitte verurteilte die Beklagten am 11. September 1925 als Gesamtschuldner zur Herausgabe der Dienstwohnung unter Zubilligung einer Räumungsfrist bis zum 15. Oktober 1925. Der Antrag der Beklagten, die Zwangsvollstreckung von der Sicherung ausreichenden Erfahrungsraums abhängig zu machen, wurde zurückgewiesen. Gegen dieses Urteil legten die Beklagten Berufung ein und beantragten, unter Abänderung des Urteils die Klage abzuweisen bzw. ihnen wenigstens Erfahrungsraum zu gewähren. Sie führten aus, daß sie vier Jahre lang die Arbeiten zur Zufriedenheit der Klägerin ausgeführt haben, dazu aber infolge ihrer Erkrankung für die Zukunft nicht mehr fähig seien; sie wollten gern ziehen, das Wohnungsamt habe jedoch erklärt, daß es nicht in der Lage sei, ihnen eine Wohnung zu übergeben, wenn nicht im Urteil mindestens die Stellung eines Erfahrungsraums ausgesprochen sei. Das Landgericht I, Berlin, hat durch Urteil vom 16. Dezember 1925 zum Aktenzeichen 24, S. 309, 1925 die Berufung der Beklagten gegen das amtsgerichtliche Urteil mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß den Beklagten eine Räumungsfrist bis zum

wichtiger Kündigungsgrund im Sinne des § 626 BGB. vorgelegen habe, sondern daß der Mieter durch sein Verhalten dem Vermieter gesetzlich begründeten Anlaß zur Kündigung gegeben habe. Indem das Gesetz nicht, wie es sonst nahegelegen haben würde, einfach einen wichtigen Grund zur Kündigung im Sinne des § 626 BGB. als hinreichend bezeichnet, sondern ausdrücklich verlangt, daß der Kündigungsgrund durch das Verhalten des Mieters begründet sein müsse, gibt es zu erkennen, daß nur solche wichtigen Kündigungsgründe maßgebend sein sollen, die eine Folge des Verhaltens des Mieters sind.

Länger dauernde Krankheit des Dienstverpflichteten ist ein wichtiger Grund der Kündigung des Dienstberechtigten im Sinne des § 626 BGB. Im Sinne des § 20 MSchG. genügt aber die Krankheit zum Ausschluß der Weitergeltung der Mieterschutzvorschriften der §§ 1—19 MSchG. nur dann, wenn sie auf das Verhalten des Mieters zurückzuführen ist, also wenn der Mieter sich die Krankheit als solche ist kein Verhalten des Mieters; die Arbeits-einstellung infolge Krankheit ist zwar ein Verhalten des Mieters, bietet aber, da sie unverschuldet ist, für sich allein keinen gesetzlichen Kündigungsgrund, sondern nur in Verbindung mit der Tatsache, daß

das Kranksein dem Dienstberechtigten die Arbeitskraft des Dienstverpflichteten voraussichtlich auf längere Zeit entzieht. Diese Tatsache ist aber wiederum kein Verhalten des Mieters.

Wir würden begrüßen, wenn alle Gerichte, die über das Wohl und Wehe unserer Kollegen im Räumungsstreit zu entscheiden haben, sich diese Rechtsauffassung zu eigen machen. Denn diese Entscheidung hat den nach unserer Auffassung richtigen Sinn des Mieterschutzgesetzes wiedergegeben. Die bisherige Auslegung des § 20 MSchG. ist geradezu empörend und ist alles andere als Rechtsprechung. Die richtige Anwendung des Mieterschutzgesetzes soll darin bestehen, daß der Mieter vor Obdachlosigkeit geschützt wird. Bisher wurden vorwiegend die Interessen des Vermieters (Hausbesitzers) berücksichtigt. Daher auch unsere Eingabe an die sozialdemokratische Reichstagsfraktion des Wohnungsausschusses, um bei der Beratung des abzuändernden Mieterschutzgesetzes dem § 20 MSchG. eine andere Fassung zu geben. (Siehe Hausangest.-Ztg. Nr. 3, März 1926.) Dieses wird aber nicht geschehen sein, denn so weit Berichte über die Neuänderung des MSchG. vorliegen, ist die Regierungsvorlage nach dem Entwurf angenommen, und die von uns geforderte

Umgestaltung nicht erfolgt. Wir werden un'er Augenmerk auf die Weiterentwicklung der Rechtslage dieser Gruppen auch fernerhin richten.

Unhaltbare Zustände im Berliner Wachwesen.

In Berlin bestehen neben großen einwandfreien Wachgesellschaften noch eine große Reihe von Unternehmen, welche es sich zur Aufgabe machen, durch hochklingende Namen das Publikum irrezuführen.

Während die namhaften Gesellschaften mit dem Deutschen Verkehrsband im Tarifverhältnis stehen und neben den Tariflöhnen freie Nächte, Urlaub, Krankengeldzuschuß usw. gewähren, sieht es bei den anderen Gesellschaften in dieser Beziehung traurig aus.

Gegen einige Gesellschaften sind bereits Landgerichtsurteile erwirkt worden, nach welchen Nichtbezahlung der tariflichen Löhne als unlauterer Wettbewerb anzusehen ist.

Der „Bürgerklub“, eines von diesen Gefilden, zahlt Löhne von 120 Mk. und 130 Mk. Da der Tariflohn 165 Mk. pro Monat beträgt, die Firma verpflichtet ist, auch diesen Lohn zu zahlen, ist der Inhaber auf einen sehr originellen Gedanken gekommen, der, wenn er Geltung erhalten würde, zu Konsequenzen führen müßte, die unübersehbar würden.

Bei Bezahlung von z. B. 130 Mk. stellt Herr Remmlinger eine Bescheinigung aus, daß er dem Wächter noch 35 Mk. für den Monat schuldig ist und der Wächter diese Schuldsumme später erhalten soll. Diese Handlungsweise ist eine glatte Umgehung des Tarifvertrages, um so mehr der Wächter, wenn sich dieses Experiment mehrere Monate wiederholt, wohl schon beschriebenes Papier in seinem Besitz, keinesfalls aber Geld zu sehen bekommt.

Ueber die Ausübung der Bewachungen solcher Institute noch ein Wort zu verlieren, erübrigt sich.



Das Landgericht I, Berlin, hat durch Urteil vom 16. Dezember 1925 zum Aktenzeichen 24, S. 309, 1925 die Berufung der Beklagten gegen das amtsgerichtliche Urteil mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß den Beklagten eine Räumungsfrist bis zum 28. Februar 1926 einschließlich bewilligt wird, und ihnen die Kosten der Berufungsinstanz auferlegt. Entscheidungsgründe: Die Berufung ist sachlich in der Hauptsache nicht begründet. Die Beklagten haben das Dienstverhältnis aufgelöst, ohne daß ihnen von der Klägerin ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Kündigung gegeben worden war. Sie müssen daher nicht nur die Wohnung, die ihnen als Dienstwohnung überlassen worden war, an die Klägerin herausgeben, sondern es ist sogar Erfahrungsraumvorbehalt gesetzlich unzulässig. Dies hat bereits der erste Richter unter Hinweis auf §§ 20, 21, 27 Abs. 2 MSchG. zutreffend dargelegt. Die Beklagten machen zur Rechtfertigung ihrer Kündigung geltend, sie seien wegen Krankheit nicht mehr imstande gewesen, die Portierarbeiten zu erledigen. Selbst wenn diese Behauptung richtig ist, so können sich die Beklagten gleichwohl hierauf nicht mit Erfolg berufen. Denn wenn die Dienstverpflichteten das Dienstverhältnis aufgelöst haben, so billigt ihnen das MSchG. trotzdem den Mieterschutz nur dann zu, wenn ihnen vom Vermieter ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Dienstverhältnisses gegeben worden war (§ 20 Abs. 1 Satz 2). Daß aber die Klägerin ihrerseits den Beklagten einen gesetzlich begründeten Anlaß zur Vertragsauflösung gegeben hätte, haben die Beklagten selbst nicht behauptet. Die Berufung der Beklagten mußte daher als unbegründet zurückgewiesen werden. Nur erschien es mit Rücksicht darauf, daß die Beklagten offenbar nicht böswillig ihre Portierdienstpflicht eingestellt haben, sowie mit Rücksicht auf die noch immer herrschende große Wohnungsnot angemessen, den Beklagten eine Räumungsfrist bis Ende Februar 1926 zu gewähren (§ 721 Zivilprozessordnung). Der nach jener Gesetzesbestimmung erforderliche Antrag ist in der Stellung des Antrages auf Erfahrungsraumvorbehalt nicht enthalten. Die Entscheidung über die Kosten der Berufungsinstanz beruht auf § 97 der Zivilprozessordnung. LG. Berlin I. — 24 S. 309/25 — vom 16. 12. 1925.

Hausmeister, Portiers und Hausreinerinnen.

Unverschuldete Krankheit kein Anlaß zur Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 20 MSchG. (Urteil des LG. Leipzig, 16. Dg. 332/25 vom 13. Januar 1926.) Den von uns seit Bestehen des Mieterschutzgesetzes vertretenen Standpunkt, daß Krankheit eines Dienstverpflichteten (Hausmeister, Hauswart, Portier, Hausreinerin) keinen gesetzlich begründeten Anlaß zur Aufhebung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 20 MSchG. gibt, hat sich nunmehr auch das LG. Leipzig zu eigen gemacht. Im Zentralblatt für das gesamte Wohnungswesen „Deutsches Wohnungs-Archiv“ 1. Jahrgang, Heft 8, Mai 1926 berichtet Landgerichtsrat Dr. Gerold (Leipzig), „daß ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses nicht in allen Fällen vorhanden sei, in denen nach § 626 BGB. das Dienstverhältnis fruchtlos gefündigt werden kann. Der Entscheidung des LG. III Berlin vom 19. Februar 1924 (Jur. Wochenschr. 1924, S. 855), die anscheinend auf diesem Standpunkt steht, kann nicht gefolgt werden. Denn § 20 Abs. 1 Satz 2 MSchG. verlangt nicht schlechthin, daß der Vermieter einen gesetzlichen Grund zur Kündigung gehabt hat oder daß ein

Eine andere Gesellschaft, der „Märkische Sicherheitsdienst“, ist ebenfalls auf einen originellen Gedanken gekommen. Der Inhaber, ein Herr Finger, bezahlt gleichfalls nicht die tariflichen Löhne, glaubt es auch nicht nötig zu haben, weil er keine Wachgesellschaft, sondern einen Sicherheitsdienst habe. Nebenbei sei bemerkt, daß das Telefonbuch für 1926 den Nachweis erbringt, daß diese Gesellschaft unter dem Namen „Märkische Wach- und Schließgesellschaft“ verzeichnet ist, was anlässlich einer Verhandlung vor dem Gewerbegericht bestritten wurde.

Ein Wächter des Märkischen Sicherheitsdienstes klagte vor dem Gewerbegericht auf Zahlung des tarifmäßigen Lohnes, auch für zurückliegende Zeit. Herrn Finger blieb es vorbehalten, die Unzuständigkeit des Gerichts zu behaupten. Und zwar deshalb, weil seine Gesellschaft etwas ganz anderes darstelle als eine Wachgesellschaft. Befragt, welche besseren Leistungen seine Gesellschaft ausübe, konnte natürlich eine Antwort nicht gegeben werden. Als nichts mehr zog, wußte Herr F. nichts anderes zu tun, als ausfällig gegen den Vertreter des Verkehrsverbandes zu werden.

Das Gericht konnte nicht zu der Ueberzeugung kommen, daß der Märkische Sicherheitsdienst ein anderes Unternehmen sei als die übrigen Wachgesellschaften und fällt ein entsprechendes Urteil.

Der Berater des Herrn Finger scheint aber auch in anderer Beziehung nicht auf der Höhe zu sein. Angeblich besteht ein Tarifvertrag mit der christlichen Organisation, der niedrigere Lohnsätze vorsieht, der aber, selbst wenn er besteht, durch die Allgemeinverbindlichkeitsklärung des mit dem Deutschen Verkehrsband abgeschlossenen Vertrages gegenstandslos ist.

Bezeichnend ist es immerhin, daß eine Arbeitnehmerorganisation es fertig bekommt, den Unternehmern Hilfsdienste zu leisten, niedrigere Löhne zu zahlen, ein Beginnen, das zum Schaden aller Wächter sich auswirken kann. Die Wachangestellten können hieraus ersehen, daß nur der Deutsche Verkehrsband die Interessen der Arbeitnehmer vertritt.

Wir werden nicht unversucht lassen, die Öffentlichkeit über Muster-gesellschaften im Berliner Wachwesen aufzuklären, um zu verhindern, daß Leuten, welche die Arbeitskraft ihrer Angestellten nur zu ihrem eigenen Vorteil ausnützen, die Bäume in den Himmel wachsen.

Die Wächter aller Gesellschaften aber mögen ersehen, wie notwendig ihr Zusammenschluß ist, und zwar allein im Deutschen Verkehrsband.

Schutz der jugendlichen Arbeitskraft

Zur Beratung über die Feststellung des Reichshaushaltsplans des Arbeitsministeriums hat die sozialdemokratische Fraktion folgende Entschließung eingebracht:

Der Reichstag wolle beschließen: die Reichsregierung zu ersuchen, baldigst einen Gesetzesentwurf zum Schutze der Arbeitskraft der Jugendlichen einzubringen, der folgende Forderungen erfüllt:

1. Grundsätzliche Ausdehnung der Schutzbestimmungen für die Lehrlinge und jugendlichen Arbeiter und Angestellten auf das Alter vom 14. bis zum vollendeten 18. Jahre;
2. drei Wochen bezahlte Ferien für erwerbstätige Jugendliche (einschließlich Lehrlinge) unter 16 Jahren und zwei Wochen bezahlte Ferien für erwerbstätige Jugendliche (einschließlich Lehrlinge) zwischen 16 und 18 Jahren;
3. Festsetzung einer Arbeitswoche von höchstens 48 Stunden (einschließlich des Fachunterrichts und der Zeit, die für die Aufräumungsarbeiten beansprucht werden könnte);
4. Beginn der sonntäglichen Arbeitsruhe mit Sonnabendmittag oder Gewährung eines freien Nachmittags in der Woche;
5. Festsetzung ausreichender Arbeitspausen;
6. Verbot der Nacharbeit für Jugendliche.

Zur Neugestaltung der Erwerbslosenfürsorge.

Die Stellungnahme des Beirats der Reichsarbeitsverwaltung.

Die Besprechungen im Beirat der Reichsarbeitsverwaltung über die neue Regierungsvorlage zur Erwerbslosenfürsorge brachten im wesentlichen eine Bekräftigung des Beschlusses, den der Reichswirtschaftsrat zu der von den Gewerkschaften geforderten Zwischenlösung gefaßt hat. Die Regierungsvorlage enthält eine Lohnklassenstaffelung von einem Einheitslohn von 12 Mk über 15, 21, 27 bis zu 33 Mk. Sie will grundsätzlich nur 40 Proz. des Einheitslohnes als Unterstützung geben und für die jugendlichen Arbeitslosen bis zu 18 Jahren in den Lohnklassen 3, 4 und 5 nur 35 Proz. Der Satz für die zuschlagsberechtigten Angehörigen soll 5 Proz. betragen. Demgegenüber hält der Beirat an einer Lohnklassenstaffelung bis zu 40 Mk. Einheitslohn fest, und zwar sollen für die unteren Klassen 50 Proz. und für die beiden oberen 40 Proz. des Einheitslohnes gegeben werden. Ebenso verlangt der Beirat die Beseitigung der Bedürftigkeitsprüfung und für die zuschlagsberechtigten Frau des Arbeitslosen 10 Proz., für jedes Kind 5 Proz.

Die Arbeitgeber erklärten, grundsätzlich mit der Lohnklassenstaffelung einverstanden zu sein, aber nicht mit ihrer sofortigen Ein-

führung, weil sie im Augenblick angeblich einen Sprung ins Dunkle bedeutet. Sie forderten ferner Rückkehr zu den Unterstützungssätzen nach der Regelung vom 17. Dezember v. J. Damals erfolgte die erste Erhöhung der Unterstützungssätze. Schließlich verlangten die Arbeitgeber die Beseitigung des Unterschiedes zwischen dem zweiten und dritten Wirtschaftsgebiet, d. h. zwischen Rheinland-Westfalen und Berlin.

Die Regierungsvorlage geht an den Reichstag, zunächst zu dem Zweck, um eine Stellungnahme des Sozialpolitischen Ausschusses herbeizuführen. Sache des Reichstags wird es nun sein, die Regelung der Zwischenlösung an sich zu reißen und sie im Wege der Gesetzgebung vorzunehmen.

Aus unseren Ortsgruppen

Magdeburg. Ein rückständiger Arbeitgeber, wie man ihn in jehiger Zeit nicht mehr oft antrifft, scheint der Herr Dehlfötter, Kaiser-Otto-Ring 35, zu sein, der von dem Bestehen und der Tätigkeit der gewerkschaftlichen Organisationen der Arbeitnehmer gar keine Ahnung hat.

Bei diesem Herrn war ein Fräulein B. seit einigen Monaten in den Vormittagsstunden als Aufwartung im Haushalt und nachmittags im Lageraum seiner Zelluloidwarenniederlage beschäftigt. Für diese Tätigkeit war ein Monatsgehalt von 50 Mk. vereinbart und auch immer gezahlt worden. Im Monat Februar erkrankte Fräulein B. für zwei Wochen, und am Monatschluß zahlte Herr De. diesmal nicht den fälligen Betrag abzüglich der Beiträge für die Krankenkasse und die Sozialversicherung, sondern nur 15 Mk. an Fräulein B. Vor dem Gewerbegericht Magdeburg mußte sich der Herr eines Besseren belehren lassen, und da er sich auf den Einigungsvorschlag des Vorsitzenden, 20 Mk. zu zahlen, nicht einließ, wurde er zur Zahlung dieses Betrages verurteilt. Gezahlt hat der Herr trotzdem nicht. Zur Eintreibung des Betrages mußte der Gerichtsvollzieher beauftragt werden. In einem höflich gehaltenen Schreiben seitens des Verkehrsverbandes wurde Herr De. darauf gebeten, Fräulein B. eine Arbeitsbescheinigung, ausgedehnt auf Führung und Leistung, auszustellen. Auf dieses Verlangen antwortet Herr De. mit folgendem Brief:

„Deutscher Verkehrsband

B. St. Magdeburg.

Es ist mir nicht ganz klar, was ein Verkehrsband mit der Entlassung von Fr. Palm zu thun hat. Ihren Namen nach hätten Sie wohl andere Sachen zu unternehmen. Ich will annehmen daß Sie aus Freundschaft Interesse an dieser Angelegenheit haben. Eine Antwort verlangen Sie zwar nicht, Sie können, wenn Sie wollen Fr. Palm den Inhalt mitteilen.

Dieses war 3 Monate und einige Tage als Aufwartung bei mir in Stellung ist ohne Kündigung nicht wieder gekommen es erscheint mir daher gar nicht schwer Stellung zu bekommen, da Sie ja Ihre Stellung behalten konnte.

Soweit ich unterrichtet bin ist es nicht üblich Aufwartung Zeugnisse auszustellen. Mir ist auch von einer Aufforderung nichts bekannt.

Sollte Fr. Palm eine Arbeitsbestätigung haben wollen so mach Sie Ihr Arbeitsbuch bringen

Ich werde Ihr auf Wunsch auch über Führung u. s. w. wenn ich von Ihr aufgefordert werde schreiben, zusehen jedoch nicht.

Hochachtungsvoll

Wilhelm Dehlfötter.

Abgesehen von dem Kauderwelsch und der Orthographie, kennzeichnet der Inhalt dieses Briefes den Herrn in seiner ganzen Größe. Wie mag sich in seinem Kopfe die Tätigkeit eines Gewerkschaftsvertreters widerspiegeln. Nur aus purer Freundschaft zum werblichen Geschlecht übernehmen sie die Vertretung ihrer Mitlieder. Auch über die Auffassung, ein Arbeitszeugnis nicht ausstellen zu brauchen, wird dem Herrn die nötige Belehrung noch zuteil werden. Für heute nur das Vorstehende. Wir sind noch im Besitze eines anderen Briefes, welchen die Gattin des Herrn De. an Fräulein B. gerichtet hat, den wir, wenn es angebracht ist, ebenfalls der Öffentlichkeit unterbreiten werden. Dieser Vorgang aber zeigt mehr als alles andere, wie unverantwortlich die Arbeiter handeln, wenn Sie glauben, eine Organisation nicht zu benötigen. Ganz besonders aber müssen die Hausangestellten sich nun endlich ihrer Berufsorganisation, der Gruppe Hausangestellte im Deutschen Verkehrsband, anschließen, dann werden auch sie ihre Rechte als gleichwertige Staatsbürger gewahrt sehen.

Achtung! Hausangestellte in Frankfurt a. M.!

Unsere Monatsversammlungen finden jeden dritten Mittwoch im Monat, abends 8 Uhr, im kleinen Saal des Gewerkschaftshauses, Singana Stoltzstr. 13/17, statt.

Schriftliche Einladungen ergehen nicht mehr und ersuchen wir deshalb alle Kolleginnen von dieser Bekanntmachung Kenntnis zu nehmen.