

Der Holzarbeiter

Organ des Zentralverbandes christlicher Holzarbeiter.

Ausgabe A

Nr. 6

Der „Holzarbeiter“ erscheint jeden Freitag und wird den Mitgliedern unentgeltlich zugestellt. — Für Nichtmitglieder ist der „Holzarbeiter“ nur durch die Post zum Preise von Mk. 1,00 pro Monat zu beziehen. — Anzeigenannahme nur gegen Vorausbezahlung. — Geldsendungen nur: Postcheckkonto 7718 Köln.

Köln,
den 10. Februar 1928.

Anzeigenpreis für die viergesp. Millimeterzeile 30 Pfennig. Stellenangebote und -Angebote, sowie Anzeigen der Zahlstellen kosten die Hälfte. Redaktion und Verlag befinden sich in Köln, Bismarckstraße 14. Telephon Nr. West 51646. — Redaktionschluss ist Samstag Mittag.

29. Jahrg.

Christlich-nationale Arbeiter, rüftet zu den Betriebsrätewahlen 1928!

Mit diesem Ruf wenden wir uns an die Frauen und Männer aller Berufe und Erwerbszweige in Stadt und Land, die wissen, welche Verantwortung auf ihnen als deutsche Arbeiter für Stand und Volk ruht. An Männer und Frauen, die daran glauben, daß nicht Eigennutz und Machtdünkel die wirtschaftliche und geistige Not vom deutschen Volke bannen werden, sondern daß die lebendigen sittlichen Kräfte des Christentums sich wieder im deutschen Wirtschaftsleben durchsetzen müssen, um Wandel zu schaffen! Die deshalb trotz aller Not und Enttäuschungen auch die Kraft aufbringen, den harten, aber sicheren Weg zu gehen, der allein die deutsche Arbeiterschaft aufwärts führen kann.

Wegbereiter und Führer sind die von Euch geschaffenen Berufsorganisationen. Deren erfolgreiche Arbeit kann und muß noch mehr durch Eure tatkräftige Mitarbeit im Betrieb vertieft und ausgewertet werden. Die Betriebsverfassung — das Betriebsrätegesetz — gibt Euch die gesetzlichen Grundlagen dazu. Die letzten beiden Jahre haben gezeigt, daß verständige, gut geschulte und von dem Vertrauen einer zielbewußten Belegschaft getragene Betriebsvertreter sehr wohl in der Lage sind, nutzbringende Arbeit für Belegschaft und Betrieb zu leisten. Das kommt auch in der steigenden Zahl der Betriebsvertretungen zum Ausdruck.

In den nächsten Wochen kommt es darauf an, das Erreichte dadurch zu halten und fortzubauen, daß überall Betriebsvertreterwahlen stattfinden und christlich-nationale Kandidaten gewählt werden. Es ist ein Gebot der Selbstachtung und der Bedeutung der christlich-nationalen Arbeiterschaft, daß das durch Aufstellung und stärkste Unterstützung eigener Listen geschieht. Der Kampf um die Gestaltung der Arbeitszeit hat gerade im Laufe des letzten Jahres deutlich genug gezeigt, daß die christlichen Gewerkschaften den Mut und die Kraft besitzen, erfolgreich die Lage der deutschen Arbeiterschaft zu bessern. Noch stehen wir mitten in dem Ringen auf diesem Gebiete, aber wir sehen, daß es vorwärts geht. Weitere Aufgaben harren unser und fordern gebieterisch das Einsetzen aller unserer Kräfte! Die Kaufkraft der Arbeiterschaft muß gestärkt und damit die Lebenshaltung gehoben werden. Der Schutz der Arbeit vor Willkür und Terror, die Lebensmöglichkeit bei Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit durch Unfall, Krankheit oder Alter ist weitestgehend sicherzustellen. Dazu kann eine gute Betriebsvertretung wirksam beitragen. Klarheit und Wahrheit über die jeweils durch die tatsächliche Leistungsfähigkeit des Einzelbetriebes, wie des Gewerbes und der gesamten Volkswirtschaft gegebenen Möglichkeiten sind hierzu ebenso notwendig, wie die Ausschaltung aller Bestrebungen, die nur geeignet sind, den Blick für die wesentlichen Aufgaben der Arbeiterschaft zu trüben oder die bestehenden Gegensätze zu verschärfen.

Wer in dieser Auffassung mit uns einig ist, darf nicht abseits stehen, darf sich nicht scheuen, die Nutzenanwendung auch für seine Person zu ziehen! Laubheit, Gleichgültigkeit und Eigenbrödelei sind starke Hindernisse für die Arbeiterschaft. Hier Pionierarbeit zu leisten, muß das Streben aller christlich-nationalen Arbeiter sein. Die vor uns liegenden Wahlen, ihre Vorbereitung und Durchführung geben jedem Gelegenheit, durch die Tat zu beweisen, daß dieser Wille vorhanden ist. Jede Kollegin, jeder Kollege haben sich darum zu kümmern, daß rechtzeitig der Wahlvorstand für die Durchführung der Wahlen bestellt, daß rechtzeitig und vorschriftsmäßige eine Vorschlagsliste eingereicht und gewählt wird. Sorgt für Besuch der Versammlungen und erinnert die Säumigen. Wo keine Betriebsvertretung besteht, trotzdem die Voraussetzungen (Betriebsrat = 20

Arbeitnehmer, Betriebsobmann wenigstens 5 wahlberechtigte einschließlich 3 wählbaren Arbeitnehmern, in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben zählen nur die ständigen Arbeitnehmer und für die Obmannwahl sind statt 5 Arbeitnehmer 10 ständig beschäftigte Arbeitnehmer erforderlich) gegeben sind, muß dafür eingetreten werden, daß der Arbeitgeber die Bestellung eines Wahlvorstandes vornimmt. Wo gültliche Vorstellungen erfolglos blieben, kann durch Verfügung der Polizeibehörde die Bestellung des Wahlvorstandes erzwungen werden. Beachtet die Fristen der Wahlordnung! Die Amtsdauer jeder Betriebsvertretung beträgt nur 1 Jahr, Verlängerungen sind ungültig, ordnungsmäßige Wiederwahl zulässig.

Die Lösung für die Betriebsvertreterwahlen 1928 aber sei: Christlich-national!

Das gilt auch Dir!

Ohne gute Gewerkschaftsbewegung keine ersprießliche Tätigkeit des Betriebsrates!

Drum: Stärkt euren Verband!

Um die Betriebsräte.

„Der Arbeiter strebt über seine Arbeitnehmerphäre hinaus, strebt nach der Mitwirkung im Wirtschaftsprozess selber, der bisher nur einseitig vom Unternehmer geleitet ist. Es drängt ihn, über die Arbeitsstelle hinaus das wirtschaftliche Ganze zu sehen und an der produktiven Entwicklung mitzuschaffen.“ So lesen wir in der Begründung zum Entwurf des Betriebsrätegesetzes, und diese Formulierung ist sicher mehr aus stark gefühlsmäßiger Empfindung als aus der klaren verstandesmäßigen Erfassung des Problems heraus erfolgt. Und doch ist diese Begründung nichts anderes als eine Wiederholung der ewigen Menschheitsforderung nach Gleichberechtigung und Gleichachtung. Auch im Arbeiter lebt der innere Drang nach einem sichtbaren Erfolg seiner Arbeit. Erfolg aber schafft Befriedigung und Freude am Beruf und spornet an zu neuer Leistung. Der Erfolg weckt die Verantwortung. Das Bewußtsein, Verantwortung zu haben, versöhnt mit den Widerwärtigkeiten und der Banalität des Lebens. Alle diese Wünsche, alle diese natürlichen und gesunden Regungen in der Arbeiterschaft hatte die kapitalistische Wirtschaft mit Absicht übersehen und planmäßig den Ausschluß der breiten Masse von wirtschaftlicher Verantwortung herbeigeführt. So ging der breiten Masse der Blickpunkt auf ein großes Lebensziel verloren. Ironie für andere, Unselbständigkeit war ihr Los.

Das Betriebsrätegesetz sollte nun plötzlich und unvermittelt alle die oft nur im Unterbewußtsein lebenden Spannungen lösen, sollte die Forderung nach Gleichberechtigung in der Wirtschaft mit einem Schlage erfüllen. „Der Betriebsrat soll den Unternehmer mit Rat unterstützen“, so heißt es im Gesetz. Welche Voraussetzungen brachte denn die Arbeiterschaft mit, um dieser Bestimmung des Gesetzes gerecht werden zu können? War sie doch bisher ängstlich ferngehalten worden von allen Dingen, die ihr hätten einen Einblick in die Zusammenhänge der Wirtschaft vermitteln können. Der Unternehmer entwickelte sich im Laufe der kapitalistischen Geschichte zu einem ganz besonderen Menschentyp. Er lernte Chancen wahrnehmen, lernte spekulieren, er lernte auf dem Klavier der Wirtschaft die Castatur beherrschen. Der Instinkt für den Markt war durch dauernde Erfahrung zu einem sehr wesentlichen Teil seiner Berufsausbildung geworden. Der Arbeiter sah und hörte von alledem nichts. Er trug keine Verantwortung, er hatte

sich infolgedessen um diese Dinge nicht zu kümmern. Wagte er es trotzdem einmal, seine Meinung zu den Dingen zu sagen oder sein Interesse kund zu tun, dann wurde er prompt in seine Schranken zurückverwiesen, und zwar so gründlich, daß ihm die Lust für weitere Versuche verging. Wenn nun plötzlich das Betriebsrätegesetz die Gleichberechtigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern proklamierte, wenn jetzt der Betriebsrat gleichberechtigte Mitglieder in die Aufsichtsräte zu entsenden hatte, dann bestand hier sicher zwischen dem Auftragsfall und dem Können eine Lücke. An diesem Mangel trug gewiß die Arbeiterschaft keine Schuld, diese fällt vielmehr ausschließlich der Arbeitgeberseite zu. Schuld trägt das System, welches in einseitigster Weise die Erziehung der Arbeiterschaft zu größeren Aufgaben unterlassen oder gar verhindert hatte. Ein Gesetz, und wäre es das beste, konnte diese Schuld nicht mit einem Male wieder gutmachen, Gleichberechtigung läßt sich nicht durch einen Gesetzesakt erzwingen.

Die andere Seite des Problems ist gesellschaftlicher Natur. Oft genug ist in den letzten Jahren die Anklage gegen den Kapitalismus erhoben worden, daß er die Arbeiterschaft in die letzte Schicht der menschlichen Gesellschaft hinabgestoßen habe, daß er diese Schicht eigentlich erst geschaffen habe. Er, der Kapitalismus, trägt die Schuld daran, daß der Arbeiter schlechter wohnt, schlechter lebt, „sich schlechter benimmt“, also weniger gebildet ist, und daß darum der menschliche Verkehr mit ihm sich auf das notwendigste Mindestmaß zu beschränken habe. Damit war der Arbeiter zum Bürger zweiter Klasse gestempelt. Aufrechte Menschen, — wer will bestreiten, daß in der Arbeiterschaft ein sehr feines Gefühl für Unwürdigkeiten vorhanden ist, — können und wollen weiterhin nicht unter solcher Bevormundung stehen, können solche Behandlung auf die Dauer nicht ertragen.

Grundlegende Änderungen in den Beziehungen der Stände untereinander waren nie das Werk eines Augenblickes, wurden nie durch einen Gesetzesakt von heute auf morgen herbeigeführt. Die Gefühlswelt der Stände wuchs in Generationen unmerklich, aber um so fester drangen Anschauungen als geistiger Besitzstand in diese Gefühlswelt ein. Das alles läßt sich nicht in kurzer Zeit in dem Grundsatze nach umstürzen, in der Ausdrucksform aber neue Beziehungen bringen.

Wenn das Betriebsrätegesetz solche neuen Beziehungen herbeiführen will, erhält es notwendig in Wirkungen und Folgen den Charakter eines auf lange Sicht gerichteten Gesetzes. Daran ändern auch bisherige Enttäuschungen oder Mißerfolge nichts. Enttäuscht sind die Arbeitnehmergruppen, die den Betriebsräten unbeschränkte Herrschergewalt in den Betrieben zuerkannt wissen wollten. Zu den Rechten bürdete das Gesetz den Betriebsvertretern ein gerütteltes Maß von Pflichten auf, weckte so das Verantwortungsbewußtsein, und das ist schlechter Nährboden für verfliegene Hoffnungen jener, die über die Betriebsräte bei der Diktatur des Proletariats enden wollten. Enttäuschungen erlebten auch jene Arbeiter, die bei Ablehnung radikaler Ziele doch hofften, aus dem Betriebsrätegesetz mehr Nutzen ziehen zu können. Ursache solcher Enttäuschungen sind zu hohe Erwartungen, die sich nach Lage der Dinge nicht erfüllen konnten. Auch die Betriebsräte selbst sind oft enttäuscht. Wenn schon die Tätigkeit nach der Vorstellung vieler eine andere sein sollte, dann stellte sich die Einsicht doch bald ein, daß für bestimmte Wünsche und Forderungen Grenzen und unüberwindliche Widerstände vorhanden waren. Oft auch sah sich der Betriebsrat von dem größten Teil seiner Wähler bald verlassen, wenn er nicht ältesten Forderungen Erfolg verschaffen konnte.

Die reichste Quelle aller Enttäuschungen war und ist noch heute für viele Betriebsräte das Verhalten der Unternehmer. Was wurde und wird nicht alles aufgeboten, um diesem verhassten Betriebsrätegesetz den Todesstoß zu versetzen. Offen und versteckt, aber immer mit dem Ziel, die Betriebsräte zu beseitigen, wurde der Kampf geführt. An Maßregelungen hat es wahrhaftig nicht gefehlt. Unter diesem Gesichtswinkel sollten die Angaben der preussischen Gewerbeaufsichtsbeamten für 1926 auch einmal gewertet werden, wenn sie berichten, daß das Interesse der Arbeitnehmer an den Betriebsräten zurückgegangen sei.

Wenn es trotz der unverföhlichen Haltung des Unternehmers bis heute gelungen ist, Verständnis und Bereitschaft für die Durchführung des Gesetzes zu wecken und zu erhalten, dann ist dies nicht nur ein Hoffungsstrahl, sondern auch bereits Erfolg, Erfolg der Forderung, daß der Arbeiter an einer Stätte, an der er mit seinem ganzen Menschentum schafft, mitzureden in der Lage ist.

So darf man sicher kühn behaupten, daß das Betriebsrätegesetz eine der größten gesellschaftlichen Umwälzungen der letzten hundert Jahre ist. Die Mängel, die ihm anhaften, sollen gewiß nicht verschwiegen werden, finden aber doch ihre Ursache in den damaligen stürmischen Zeitverhältnissen. Wenn sich heute nach mehrjähriger Praxis ein Bedürfnis herausstellt, gewisse Gesetzesteile abzuändern, dann muß erwartet werden, daß der Reichstag bald die entsprechenden Bestimmungen beschließt. Insbesondere müssen die vom Deutschen Gewerkschaftsbunde als notwendig bezeichneten Veränderungen bald erfolgen, deren weitere Verzögerung durch nichts gerechtfertigt ist, weil damit eine grundsätzliche Veränderung des Betriebsrätegesetzes nicht herbeigeführt würde. Lediglich der Wunsch nach Beseitigung bestehender Rechtsunsicherheiten und nach weiterer Befriedung der Wirtschaft dürfte auch Regierung und Parlament zu schnellem Handeln veranlassen.

Aus unserer Rechtschutzmappe.

Erfolge sind die Triebkraft zu neuen Leistungen, und wenn hier über Rechtsschutzfolge aus den Bezirken berichtet wird, dann sind diese Erfolge, auch wenn es sich um kleine und kleinste Beträge handelt, darum doch nicht geringer. Derjenige Kollege, der durch eine geschickte Vertretung, unter Zuhilfenahme der Gerichte, zu seinem Rechte kam, weiß den Erfolg sehr wohl zu schätzen, und vor allen Dingen ist sein Rechtsgefühl befriedigt. Ob durch Urteil oder Vergleich: denjenigen Elementen im Arbeitgeberlager, die aus irgendwelchen Gründen sich sträuben Tarifverträge oder erworbene Ansprüche zu erfüllen, wird augenscheinlich bewiesen, daß solche Versuche nicht ungestraft unternommen werden dürfen und so trägt unser Rechtsschutz mit dazu bei, daß ähnliche Fälle immer seltener werden.

Das Arbeitsgericht in Freiburg verurteilte einen Lehrmeister zur Zahlung von 58 M, weil er die von der Handwerkskammer Freiburg festgesetzten Vergütungssätze nicht bezahlt hat. Der Vater des Lehrlings hat seinen Sohn aus dem Lehrverhältnis herausgenommen, weil der Lehrmeister zweierlei Lehrverträge hatte. Es schwebt noch eine Klage, in welcher Anspruch auf Schadenersatz seitens des Vaters geltend gemacht wird und wir hoffen, daß das Gericht, wie im ersten Falle, zu einer Verurteilung des Beklagten kommt.

Am Arbeitsgericht in Augsburg wurden in fünf Fällen je einmal 50, 80, 56, 48 und 11,20 M an rückständigem Lohn für Kollegen durch Urteil erzielt.

Das Arbeitsgericht in Landsberg/Lech verurteilte einen Arbeitgeber wegen Vorenthaltung des Urlaubsanspruchs und Nachzahlung zu wenig gezahlten Tariflohnes zu 2 mal 45, 2 mal 40 und 1 mal 20 M.

Vor Beendigung seiner Lehrzeit wurde ein Kollege unserer Jugendgruppe in Landshut entlassen. Durch Arbeitsgerichtsurteil wurde der Lehrmeister zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses bis zur Beendigung der Lehrzeit angehalten.

Am Arbeitsgericht in Deggendorf mußte Klage wegen untertariflicher Bezahlung erhoben werden. Hier zog der Arbeitgeber es vor, vor der Verhandlung an die Kläger 26 und 21 M zu zahlen.

In Passau wurden zwei Mitglieder der Betriebsvertretung entlassen. Die Erhebung der Klage auf Wiedereinstellung hat die Firma zu umgehender Wiedereinstellung veranlaßt und außerdem den Betroffenen in dem einen Falle 40 M und in dem anderen Falle 6 M Entschädigung gezahlt.

Die Androhung der Klage wegen untertariflicher Entlohnung veranlaßte in einem anderen Falle die Firma, für acht Kollegen pro Stunde 15 Pfg. mehr zu zahlen.

Durch Versäumnisurteil, gegen welches Einspruch nicht erhoben wurde, verurteilte das Arbeitsgericht in München einen Arbeitgeber zur Zahlung von rückständigem Lohn und Urlaubsentschädigung von 125,93 M, in einem anderen Falle sprach es dem Kläger 97,17 M zu. Das Arbeitsgericht in München muß scheinbar sehr oft wegen rückständiger Lohnforderungen in Anspruch genommen werden.

In zwei weiteren Fällen wurden 60,53 M und 140,70 M durch Urteil den Kollegen gerettet. Zu einem Vergleich in einer Forderung auf Urlaubsentschädigung kam es vor dem Richter in Höhe von 17,76 M.

In Rempten verurteilte das Arbeitsgericht einen Schreinermeister, der den Lehrling, Mitglied unserer Jugendabteilung, entlassen hatte, zu 60 M Schadenersatz.

Durch Vergleich wurde in einer Summe von 75 M der bisher zu wenig gezahlte Tariflohn vom Arbeitgeber an-

erkannt. Der Kläger erhält in Zukunft seinen Tariflohn weiter.

Bei einem weiteren Falle wurde die Klage durch eine Nachzahlung von 80 M überflüssig.

Auf Grund des § 84 des Betriebsrätegesetzes hatten zwei entlassene Kollegen Einspruch erhoben. Dieser Einspruch führte zum Gerichtstermin, in welchem einmal ein Vergleich von 97,17 M und das andere Mal durch Urteil 310 M den Klägern gesichert werden konnten.

Ein anderer Entlassungsstreit wurde auch durch Vergleich mit 100 M Entschädigungssumme abgeschlossen, die dem Kläger sofort ausgezahlt wurden.

Das Arbeitsgericht in Nürnberg verurteilte einen Arbeitgeber zur Zahlung von 18,80 M Restlohn und außerdem zur Verabfolgung von 19 Invalidenmarken von à 1,40 M.

Bei Auflösung seines Arbeitsverhältnisses wurden einem Verbandskollegen bei der Entlassung 5 M für zerbrochenes Werkzeug abgehoben. Die Bemühungen, die Firma gutwillig zum Verzicht auf den Betrag zu bewegen, waren erfolglos, so daß durch Urteil des Arbeitsgerichtes die Firma zur Rückzahlung des Betrages veranlaßt werden mußte.

In Eschweiler erhielt ein Kollege nur 50% seines ihm zustehenden Lohnes. Trotz wiederholter Aufforderung an den Arbeitgeber den richtigen Lohn zu zahlen, wurde der betreffende Arbeiter mit nichtsagenden Redensarten hingehalten. Eine Klage am Arbeitsgericht hatte vollen Erfolg, es wurden durch Urteil 133,74 M dem Kläger zugesprochen.

In einem anderen Falle mußte Klage auf Zahlung von 37,70 M wegen vorenthaltener Montagegelder und Ferienentschädigung erhoben werden. Hier kam es zu einem Vergleich in Höhe von 35 M.

Vor dem Arbeitsgericht in Krefeld wurde im Entlassungsstreitverfahren zuletzt ein Vergleich von 250 M geschlossen; außerdem wurde der Kollege auf weitere 1/2 Jahr wieder eingestellt.

Das Arbeitsgericht in Cleve sicherte durch Urteil einem Kollegen den Betrag von 25 M als Entlassungsentschädigung zu.

Am Arbeitsgericht in München-Gladbach erhielten wir durch unwiderprochenes Versäumnisurteil für zwei Kollegen den Betrag von 88,08 M.

In Düsseldorf wurde für einen Kollegen, der in einem Textilbetrieb beschäftigt war und nach beendigter Aussperrung entlassen wurde, ein Urteil auf Wiedereinstellung bzw. auf 100 M Entschädigung für den Fall der Nicht-Wiedereinstellung erwirkt. Für denselben Kollegen wurde durch ein anderes Urteil der Arbeitgeber zur Nachzahlung des Lohnes in Höhe von 17,28 M verurteilt.

Am Arbeitsgericht in Biersen wurde im Oktober 1926 bereits ein Urteil in Höhe von 139,50 M gegen eine Firma erwirkt, von der allerdings Geld nicht zu bekommen war. Wiederholte Pfändungsversuche verliefen ergebnislos. Nachdem aber in Erfahrung gebracht wurde, daß dieser Arbeitgeber einer bestreuten Genossenschaft ein Padenlokal vermietet hatte, wurde ein Pfändungsüberweisungsbeschluß herbeigeführt. Das Geld nebst Kosten ist dann schnellstens eingegangen.

In Duisburg entstanden Streitigkeiten über die Höhe der Akkordverdienste. In mehreren Fällen mußte Klage erhoben werden. Bei den Zeugenvernehmungen stand Aussage gegen Aussage. Infolgedessen erschien die Annahme des Vergleichsvorschlages richtig, der in einem Falle 40 M, im anderen Falle 26 M ausmachte. In einem Hafenholtzbetriebe in Duisburg war ein Streik ausgebrochen, weil die Firma kurzerhand Prämienzulagen abbaute. Infolge der Arbeitsverweigerung entließ die Firma die gesamte Belegschaft fristlos. Durch Verhandlungen war es möglich, für die bei uns organisierte Arbeiterschaft die Entlassung rückgängig zu machen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf verurteilte einen Arbeitgeber zur Zahlung von 100 M rückständigem Lohn. In einem anderen Falle wurde wegen desselben Deliktes ein Vergleich von 13 M abgeschlossen. Weitere Klagen wegen untertariflicher Bezahlung und rückständigem Lohn wurden durch obsiegendes Urteil in Höhe von 32, 40 und 15 M zum guten Ende geführt.

In Neuf mußte um die Entlohnung der Ferientage Klage erhoben werden. Im Termin erkannte die Firma den Klagebetrag in Höhe von 35 M an und zahlte ihn sofort aus.

In Pennep hatte sich das Arbeitsgericht ebenfalls mit einer solchen Klage wegen Zahlung von Ferienentschädigung und rückständigem Lohn zu befassen und verurteilte den beklagten Arbeitgeber zur Zahlung von 54,84 M.

Am Arbeitsgericht in Siegburg wurde in einem Verfahren auf Grund des § 84 des Betriebsrätegesetzes ein Vergleich in Höhe von 125 M geschlossen.

In Bonn konnte ein eingeleitetes Einspruchsverfahren nach dem Betriebsrätegesetz nicht zu Ende geführt werden, weil die zuständige Betriebsvertretung durchaus versagt hatte. Um wenigstens etwas zu retten, wurde auch hier ein Vergleich mit 100 M getätigt.

Am Arbeitsgericht in Münster mußte Klage gegen eine auswärtige Firma wegen rückständigem Lohn erhoben werden. Die Firma nahm den Termin nicht wahr. Es erging Versäumnisurteil. Gegen dasselbe wurde Einspruch nicht erhoben, und nach Aufforderung ging die Zahlung bei uns ein. In einem anderen Falle war Klage erhoben wegen vorenthaltener Ferienentschädigung. Hier gelang eine Einigung auf 30 M.

Fünf Kollegen, die keinen Urlaub erhalten hatten, erhoben ebenfalls Klage am Arbeitsgericht. Auch hier kam es zu einem Vergleich in Höhe von je 25,30 M.

Am Arbeitsgericht in Dortmund mußte in drei Fällen Klage erhoben werden, um den vertraglich vereinbarten Überstundenzuschlag zu erhalten. Hier verurteilte das Gericht den Beklagten zur Zahlung von 8,05, 7,50, 4,81 M. In drei anderen Fällen retteten wir für drei weitere Kollegen an rückständigem Lohn 17,70 M, 32,70 M und 38,60 M.

In Selsenkirchen unterließ es eine Firma die sogenannte Bauzulage, die tarifvertraglich vereinbart ist, zu zahlen. Das Gericht sprach dem Kläger die eingeklagte Summe von 27,30 M zu. Hier mußte der Gerichtsvollzieher allerdings beauftragt werden, den Betrag einzuziehen.

In Bochum mußte wiederholt das Arbeitsgericht in Anspruch genommen werden, um in den verschiedenen Fällen die zu wenig gezahlten Löhne zu retten. In einem Falle konnten so 30,65 M, in dem anderen Falle 6,20 M und im dritten Falle 7 M durch Gerichtsurteil erwirkt werden.

Einer unserer Kollegen wurde von einer Firma in Brakweede angeblich deshalb von der Betriebsleitung entlassen, weil seine Mitarbeiter, die dem Deutschen Holzarbeiterverband angehörten, die Entlassung durch Drohungen von der Firma erzwungen hatten. Da ein Einspruchsverfahren wenig Aussicht auf Erfolg hatte, wurde in diesem Falle Schadenersatzklage gegen den Betriebsvertrauensmann angestrengt. Vor Gericht brachte der Beklagte allerdings nicht den Mut auf, seine Tat einzugestehen und bestritt, vom Arbeitgeber die Entlassung unseres Kollegen gefordert zu haben. Auf den Vergleichsvorschlag des Vorsitzenden, 10 M Schadenersatz zu zahlen, ging er aber sehr schnell ein, worauf unser Kollege erklärte, daß es ihm nur darauf angekommen sei zu beweisen, daß man sich in Zukunft des Errors bei der Werbung für einen bestimmten Verband nicht bedienen dürfe.

In Bremen wurde durch Klage die Bezahlung von Überstunden und Montagezulagen in Höhe von 14 M verlangt. Bevor es jedoch zu einem Termin kam, verständigten sich die Parteien auf eine Vergleichssumme von 12 M.

Bei einem schwebenden Konkursverfahren konnte eine Forderung von 150 M nicht hereingebracht werden. Da der Konkursverwalter eine Endabrechnung über die Akkordarbeiten verweigerte, konnte nur durch unser Eingreifen das Geld für den Kollegen gesichert werden.

Einen sehr schwierigen Fall hatten wir vor dem Arbeitsgericht in Breslau zu erledigen. Gegenstand der Klage waren Restlohnforderungen, die zum Teil noch bis in das Jahr 1925 zurückreichten. Da der beklagte Arbeitgeber von der Durchführung scheinbar nichts kannte, war es äußerst schwierig, den Beweis für unsere Forderung zu erbringen. Um zu einem Abschluß zu kommen erklärten wir uns mit einem Vergleichsvorschlag von 140 M einverstanden.

Außergerichtliche Erledigungen erfolgten in einer großen Zahl von Kündigungs- und Entlassungsangelegenheiten, sowie auch kleineren Lohnunterschieden im Verhandlungsweg.

Ein großes Maß von Arbeit und Mühe zeitigten auch diese Erfolge. Die Berichterstattung erhebt keinen Anspruch darauf, erschöpfend zu sein, zeigt aber, wie oft durch einen einzigen Rechtsschutzfall mehr gewonnen werden kann, als der Verbandsbeitrag für ein ganzes Jahr ausmacht.

Verbandsnachrichten.

Belanntmachung des Vorstandes.

Im Interesse der Mitglieder machen wir darauf aufmerksam, daß für die Zeit vom 5. Febr. — 11. Febr. 1928 der 6. Wochenbeitrag im Jahre 1928 fällig ist.

Erwerbslosenmarken. Ab 1. Januar sind in unserm Verbands die Erwerbslosenmarken zu 10 Pfg. neu eingeführt. Jedes Mitglied muß diese Marken während der Zeit kleben, wo es infolge Arbeitslosigkeit oder Krankheit usw. zur Zahlung des Vollbeitrages nicht verpflichtet ist. Während bis jetzt diese Markenselder vom Ortskassierer mit einem Vermerk und mit einem Stempel versehen wurden, werden sie jetzt vom Ortskassierer mit einer Erwerbslosenmarke beklebt. Für diese Marke muß das Mitglied 10 Pfg. entrichten.

Bezirksleiter gesucht. Bei unserm Verbands ist die Stelle eines Bezirksleiters neu zu besetzen. Verbands-

mitglieder, die wenigstens 5 Jahre unserm Verbands angehören und auf die Stelle reflektieren, werden gebeten, ihr Bewerbungsschreiben, ihren selbstgeschriebenen Lebenslauf, Bild und Mitgliedsbuch bis spätestens 15. Februar nach Köln einzusenden.

Lohn- und Tarifbewegung.

Landestarifvertrag Rheingebiet.

Unter der Geschäftsnummer III b 4108/44 Tar. ist ab 1. Jan. 1928 die Allgemeinverbindlichkeit des L. T. V. Rheingebiet am 1. Februar erklärt worden.

Lohnbewegung im Holzgewerbe.

Reichsmantelvertrag

Nachdem am 15. Januar die Lohnabkommen für die Bezirke im Bereiche des Mantelvertrages gekündigt waren, wurden am 1. Februar seitens der Hauptvorstände der drei Holzarbeiterverbände nach vorausgegangenem Fühlungsnahme mit den einzelnen Bezirksvertretern die Lohnforderungen festgestellt und anschließend durch nachfolgend wiedergegebenes Schreiben dem Arbeitgeberverband zugeleitet:

An den Vorstand des Arbeitgeberverbandes der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes.

Für die Erneuerung der tariflichen Ecklöhne im Umfange des Mantelvertrages für das deutsche Holzgewerbe überreichen wir Ihnen hiermit im Auftrage unserer Bezirksvertragsparteien folgende Anträge:

1. Die tarifvertraglichen Ecklöhne vom 1. Oktober 1927 werden ab 16. Februar 1928 in allen Tarifgebieten um fünfzehn Prozent erhöht.
2. Alle bestehenden Stundenlöhne erhöhen sich um den Betrag, der sich aus der Differenz zwischen dem alten und dem neuen Durchschnittslohn ergibt. Im gleichen Prozentverhältnis erhöhen sich die Akkordsätze.

Die Begründung dieser Anträge wird von unsern Bezirksvertretern mündlich erfolgen.

Hochachtungsvoll
Deutscher Holzarbeiter-Verband

gez. S c h l e i c h e r

Zentralverband christlicher Holzarbeiter

gez. S c h i c k

Gewerkverein der Holzarbeiter Deutschlands

gez. V o l k m a n n

Die Verhandlungen hierüber beginnen am 8. Februar in Berlin beim Reichsarbeitsministerium.

Berichte aus den Zahlstellen.

Rüdesheim. Die diesjährige Generalversammlung unserer Zahlstelle fand am Samstag, den 21. Januar, im Gesellenhaus zu Rüdesheim statt. Der Besuch der Versammlung war, den Verhältnissen entsprechend, als gut zu bezeichnen. Die Tagesordnung sah zunächst den Jahres- und Kassenbericht vor. Aus dem Bericht des Kassierers, Kollegen Frohmann, war zu entnehmen, daß bezüglich der Mitgliederentwicklung insbesondere im letzten Vierteljahr ein guter Fortschritt zu verzeichnen ist. Bei der Beitragsleistung muß die Angleichung an die Löhne unbedingt erfolgen, damit wir nicht hinten bleiben und uns dadurch selbst Schaden zufügen. Anschließend an den Jahres- und Kassenbericht folgte die Wahl des Vorstandes. Als 1. Vorsitzender, 2. Vorsitzender und Kassierer wurden die alten bewährten Kollegen wiedergewählt. Neu gewählt wurde der Schriftführer, sowie zur Unterstützung des Kassierers zwei Kollegen als Vertrauensleute. Nach der Erledigung der Wahl gab Kollege S a b e l, Frankfurt, einen Rückblick über das verflossene Jahr und einen Ausblick ins neue Geschäftsjahr. Aus dem Bericht war zu entnehmen, daß unsere gewerkschaftliche Betätigung nicht nutzlos war, sondern daß wir auf den meisten unserer Aufgabengebiete nennenswerte Erfolge erreicht haben. Diese Erfolge könnten größer sein, wenn alle Berufskollegen Solidarität üben und sich ihren Berufsverbänden anschließen würden. Noch eine große Zahl von Berufskollegen — Rührer sowie Kellereiarbeiter — stehen uns fern. Wohl sind in der letzten Zeit in der Agitation gute Erfolge erzielt worden, welche uns die Hoffnung geben, daß allmählich eine bessere Einsicht Platz greift unter der Kollegenschaft. Diese Einsicht zu fördern, ist Pflicht eines jeden Kollegen. Der anerkannteste Erfolg, welcher bei den letzten Vollerhebungen Anfang Januar erzielt worden ist, dürfte wohl zeigen, daß auch in den Kellereibetrieben gewerkschaftliche Erfolge erzielt werden können. Der letzte Punkt der Tagesordnung betraf die Erhöhung der Wochenbeiträge. Es wurde beschlossen, eine Angleichung auf Grund der neuen Löhne vorzunehmen. Gegen 11 Uhr schloß der Vorsitzende die Versammlung mit dem Wunsche, daß das neue Jahr uns auch weitere gewerkschaftliche Erfolge bringen möge.

Vennep. Am Sonntag, den 29. Januar, hielt die Zahlstelle Vennep ihre Generalversammlung in Hückeswagen ab. Auch die Frauen der Kollegen waren geladen und erschienen. Ebenfalls waren die jungen Kollegen gut vertreten. Zahlreicher hätte der Besuch von Vennep sein können. Der Vorsitzende, Kollege Arnold, begrüßte die Erschienenen, besonders die Frauen. Der Kassierer Ernst Köhlig gab den Kassenbericht und wurde ihm von der Versammlung Entlassung erteilt. Die Vorstandswahl ergab einstimmig Wiederwahl des bisherigen Vorstandes. Gauleiter Kollege Werder aus Düsseldorf hielt darauf einen Vortrag über die Aufgaben im Jahre 1928. Er gab seiner Freude darüber Ausdruck, daß auch die Frauen an der Versammlung teilnahmen, denn wenn die Frauen und Mütter das richtige Verständnis für unsere christliche Gewerkschaftsbewegung haben, wird auch die Jugend noch mehr unseren Reihen zugeführt werden. Erfreulich sei auch, daß die jugendlichen Kollegen in Hückeswagen sich

dem Verband angeschlossen haben und Interesse für denselben zeigten. Auch in Vennep müßten noch alle jugendlichen Kollegen für den Verband gewonnen werden und das würde am ehesten möglich sein, wenn die älteren Mitglieder auf den Werkstellen sich das Vertrauen der jungen Kollegen dadurch erwerben, daß sie ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen und auch im Lehrjahr bereits den späteren Mitstreiter für unsere Standesbestrebungen würdigten. Beschlüssen wurde, daß die Versammlungen abwechselnd in Vennep und in Hückeswagen sein sollen.

Nach Erledigung der geschäftlichen Angelegenheiten ging man zum gemütlichen Teil über und fanden besonders großen Beifall die humoristischen Gesangsvorträge eines jungen Kollegen aus Hückeswagen. In schönster Harmonie verließen die Stunden nur zu rasch und die Teilnehmer trennten sich mit dem Bewußtsein, daß die Generalversammlung eine weitere Festigung unserer Bewegung bedeutet.

Sterbetafel.

Nikolaus Trösch, Schreiner 67 Jahre, Essen,
Paul Diddé, Tischler, 64 Jahre, Münster,
Georg Floritz, Holzarbeiter, 64 Jahre, Kaufbeuren,
Alois Beer, Sägearbeiter, 51 Jahre, Eisebeureuth,
Martha Keller, Poliererin, 23 Jahre, Ratibor.
Ruhet in Frieden!

Gewerkschaftliches.

Erfolgreiche Betriebsrätetätigkeit. Daß die vielumtrittene Tätigkeit des Betriebsrates erfolgreich für die Arbeiterschaft und ersprießlich für das Unternehmen ist, geht aus dem Tätigkeitsbericht eines Betriebsratsvorsitzenden hervor, der hier auszugsweise wiedergegeben werden soll:

Die Auseinandersetzungen in der deutschen Öffentlichkeit über Arbeitszeit und Lohnfragen zwangen uns zu einer aktiveren Tätigkeit in unserem Betriebe, weil es unserem Verbands trotz eifriger Bemühungen nicht gelingen konnte, einen Tarifvertrag mit dem in Frage kommenden Arbeitgeberverband abzuschließen. Die Ursache dieser Erfolglosigkeit lag zur Hauptsache in den nicht günstigen Arbeitsmöglichkeiten begründet und so war es nicht verwunderlich, daß der Unternehmer in unserem Falle gerne die Gelegenheit wahrnahm, für sich besondere Vorteile herbeizuführen. Trotzdem besonders in Zeiten guter Beschäftigung die Firma Wert auf ein gutes Einvernehmen mit Belegschaft und Betriebsvertretung legte, erklärte sie nun, ohne Mithilfe des Betriebsrates oder Berufsverbandes die Dinge allein erledigen zu können. Bei weniger gut gewerkschaftlich gesicherten Betriebsräten hat solche ArbeitgeberEinstellung den einzelnen Mitgliedern und auch dem gesamten Betriebsrat den Mut zur weiteren Betätigung genommen. Eine derartige Stimmung konnte in unserem Falle nicht aufkommen, weil wir nur in engster Verbindung mit unserem Verbands die an uns herantretenden Aufgaben zu lösen unternahmen. Nachdem der Beschäftigungsgrad sich bis Ende des ersten Vierteljahres wesentlich gebessert hatte und eine Veränderung in dem aufreizenden Verhalten des Arbeitgebers trotzdem nicht eintreten wollte, kam es zu ersten Auseinandersetzungen, die, weil der Arbeitgeber mit beleidigenden Äußerungen wirklich nicht sparsam umging, einen Ausstand zur Folge hatten. Aber so viel Mut war man denn doch erstaunt und lenkte sehr schnell wieder ein. Schwebende Differenzen wurden zur vollen Zufriedenheit der Belegschaft geregelt und der Streik hatte außerdem den besonderen Erfolg, daß die Tarifvertragsverhandlungen einen wesentlichen Antriebs erhielten und kurz nachher auch zum Abschluß gebracht wurden.

Unsere Hauptaufgabe bestand von jetzt ab darin, die Durchführung dieses Tarifvertrages zu überwachen und die begründeten Möglichkeiten, Sacharbeiterlohn, Maschinenchreinerzulagen usw. aufzuwerten. Die Überlegungen mit der Firma, in welcher Weise eine bessere technische Aufteilung des Arbeitsganges herbeigeführt werden könne, hatten den Erfolg, daß wesentliche Erleichterungen für die Belegschaft und eine Verbilligung des Preises für die Abnehmer erzielt wurden.

Entlassungsfälle wurden im Einspruchsverfahren ohne Zuhilfenahme der Arbeitsgerichte erledigt. In einem einzigen Falle mußte die ausgesprochene Entlassung aufrecht erhalten werden, weil der Betriebsrat aus wichtigem Grunde seine Zustimmung nicht verjagen konnte.

Eine Reihe Verbesserungen hygienischer Art konnten durch unsere Fürsprache zum Besten der Belegschaft eingeführt werden. Alle diese Erfolge konnten aber nur darum in der Niederschrift festgehalten werden, weil die Betriebsvertretung besonderen Wert auf die Mitarbeit der Verbandsvertretung legte und von dieser immer durch Rat und Tat unterstützt wurde.

Mit Befriedigung wird man Kenntnis davon nehmen, daß außer den arbeitsrechtlichen Aufgaben auch betriebswirtschaftliche Angelegenheiten Gegenstand der betriebsrätlichen Tätigkeit (und zwar mit Erfolg) gewesen sind. Besonders der letzte Satz des Berichtes ist beachtlich, weil in ihm zum Ausdruck kommt, daß nur in Verbindung mit der Berufsorga-

nisation ein erfolgreiches Wirken der Betriebsvertretung verbürgt ist.

Mehr Schutz den Betriebsräten! Auch solchen, die als Ersatzleute auf den Bewerberlisten stehen. Wie dringend notwendig der vom Deutschen Gewerkschaftsbund geforderte Ausbau der Schutzparagrafen des Betriebsrätegesetzes ist, geht aus einer Zeitungs-meldung aus Sachsen hervor: Nach dieser Meldung hat im Jahre 1926 ein Arbeitskampf in einem industriellen Werk stattgefunden, der nicht erfolgreich zu Ende geführt werden konnte. Bei Wiederaufnahme des Betriebes wurde unter dem Druck der Direktion ein gelber Werkverein gegründet und ein Betriebsrat gewählt, der mit dem gelben Vereinsvorstand identisch ist.

Als nun die Amtszeit dieser Herrschaften abgelaufen und Ende Dezember eine Neuwahl vorzunehmen war, sollte die Beteiligung gewerkschaftlich organisierter Arbeiter unter allen Umständen verhindert werden. Trotz aller Bemühungen der gelben Häuptlinge reichten die Gewerkschaftler ihre eigene Vorschlagsliste ein und entfachten damit die helle Wut nicht nur des Vereinsvorstandes, sondern auch der hohen Chefs. Da der Herr Prokurist die Liste nicht einfach beseitigen konnte, entließ die Firma kurzerhand die Einreicher, und die Lage war wieder einmal gerettet.

Kraffer braucht man wirklich nicht mehr nachzuweisen, wie und weshalb vielerorts das vorhandene Interesse der Arbeiterschaft am Betriebsrätegesetz nicht in die Erscheinung tritt. Der Fall zeigt aber auch die unhaltbaren Zustände der Rechtsunsicherheit der für die Betriebsratswahlen in Aussicht genommenen Kandidaten auf und ist ein schlagender Beweis für die Notwendigkeit ausgedehnten gesetzlichen Schutzes im Betriebsrätegesetz.

Kundschau.

Maßnahmen gegen Baulandwucher! Die oft unerhörte hohen Preisforderungen für Bauland, die ein starkes Hemmnis für eine großzügige Siedlungspolitik darstellen und meist krasser Profitgier entsprungen sind, veranlaßten das preußische Ministerium für Volkswohlfahrt einen Erlaß herauszugeben, der dem Baulandwucher zu Leibe gehen will. Der Erlaß besagt etwa folgendes:

Die Förderung des Kleinwohnungsbaus ist naturgemäß wesentlich davon abhängig, daß Bauland zu günstigen Bedingungen zur Verfügung steht. Wie aus früheren Berichten zu ersehen war, wird in vielen Fällen Bauland zwar reichlich angeboten, aber zu Preisen, die für Kleinwohnungsbauten nicht in Betracht kommen können. Oft hat auch die Zunahme der Bautätigkeit an manchen Orten oder das Bekanntwerden größerer Bauvorhaben die Bodenpreise steigen lassen. In solchen Fällen muß es Aufgabe aller mit dem Wohnungsbau befaßten Behörden sein, einem Bodenwucher tatkräftig entgegenzutreten. Vor einiger Zeit hat eine Stadtgemeinde die Anträge auf Gewährung von Hauszinssteuerhypothenken daraufhin geprüft, ob der Baulandpreis zu den Gesamtbaukosten in angemessenem Verhältnis steht. Soweit das nicht der Fall war, sind die Anträge abgelehnt worden. Auf diese Weise ist es vielfach gelungen, die Bauunternehmer zu größerer Vorsicht beim Ankauf von Bauland und die Baulandbesitzer zu günstigerer Preisstellung zu veranlassen. Der Minister begrüßt ein Vorgehen dieser Art durchaus und empfiehlt es geeignetenfalls auch für andere Orte. Denn die aus Mitteln der Allgemeinheit stammenden Hauszinssteuerhypothenken dürfen nicht dazu dienen, übermäßige Baulandpreise zu bezahlen. Das Verhältnis der Baulandkosten zu den reinen Baukosten wird naturgemäß immer Schwankungen und auch einer verschiedentartigen Beurteilung unterliegen. Richtlinien hierüber können nicht aufgestellt werden, da die örtlichen Verhältnisse zu verschieden sind.

Im übrigen weist der Minister erneut darauf hin, daß die Verordnung zur Beseitigung der dringenden Wohnungsnot vom 9. Dezember 1919 geeignet ist, einer gesunden Bodenpolitik die Wege zu ebnen. Die Verordnung ist nicht etwa nur für ländliche Verhältnisse bestimmt, wie das kürzlich in einem dem Minister erstatteten Bericht ausgeführt war. Gerade in den Großstädten werden für Bauland oft Preise gefordert, die eine zeitgemäße Siedlungspolitik unmöglich machen. In solchen Fällen bietet die Beseitigungsverordnung eine geeignete Handhabe, den Baulandpreis in angemessenen Grenzen zu halten. Oftmals hat schon der Hinweis auf ein Vorgehen nach dieser Verordnung genügt, die Landeigentümer zu geeigneter Preisstellung zu veranlassen.

Der Minister ersucht zum Schluß die nachgeordneten Behörden, der Frage des Baulandpreises auch weiterhin ihr besonderes Augenmerk zuzuwenden und ihm nach sechs Monaten zu berichten.

In diesem Zusammenhang sei auf die Bestrebungen der Bodenreformbewegung verwiesen. Allerdings scheint das Wort ein Kräutchen-Rührer-nicht-an zu sein. So oft es genannt wird bildet sich bei unszulande sofort ein Für und Wider. Dabei erscheint der Gedanke, daß der Boden der Spekulation und

Profitier entzogen werden soll, so selbstverständlich, daß man sich wundern muß, wenn Bedenken dagegen geltend gemacht werden. In Deutschland ist die Bewohnerzahl eines Hauses durchschnittlich 10mal so groß wie anderwärts. Ehe der breiten Masse das Volkes kulturnotwendiger Wohnraum verschafft werden kann, muß das Bodenrecht reformiert werden. Darum her mit dem Deutschen Bodenrecht!

So sieht es aus! Nach den endgültigen Ergebnissen der Reichswohnzählung vom 16. Mai 1927 sind in den deutschen Großstädten 4,5 Millionen bewohnte Wohnungen vorhanden, in denen 4,9 Millionen Haushaltungen mit 16,8 Millionen Personen leben. Der Uberschuß der Zahl der Haushaltungen über die Zahl der Wohnungen tritt in den Großstädten besonders stark hervor. Rund 369000 Haushaltungen haben keine selbständige Wohnung, dazu kommen noch weitere 112 000 wohnungslose Familien, die keine selbständige Haushaltung bilden und mit dem Wohnungsinhaber gemeinsam wirtschaften. Es trifft demnach auf jede neunte bis zehnte Wohnung eine Haushaltung oder Familie ohne selbständige Wohnung. In einem weiteren Zehntel der Wohnungen sind Zimmerherren, Schlafgänger usw., aufgenommen. Die übrigen vier Fünftel aller Wohnungen werden ausschließlich vom Wohnungsinhaber und seinen Angehörigen benutzt.

Etwas über die Hälfte sämtlicher Wohnungen (51 v. H.) besteht aus Kleinwohnungen mit ein bis drei Räumen, den zweiten Hauptteil stellen die Mittelwohnungen mit vier bis sechs Räumen (42 v. H.), der Rest entfällt auf Großwohnungen. Dementsprechend ist auch die große Masse der wohnungslosen Haushaltungen und Familien (86 v. H.) in Klein- und Mittelwohnungen untergebracht, und zwar in erster Linie, dem größeren Fassungsvermögen entsprechend, in Mittelwohnungen (56 v. H.). Wenn dabei auch in der Regel nicht mehr als zwei Haushaltungen in einer Wohnung zusammenleben, so wurden doch 18 700 Wohnungen mit drei und mehr Haushaltungen festgestellt.

Eine eingehendere Darstellung der großstädtischen Wohnverhältnisse, mit besonderer Berücksichtigung der in Untermieter lebenden Haushaltungen und Familien ohne selbständige Wohnung, erfolgte in dem 1. Jahrgang der vom Statistischen Reichsamt herausgegebenen Halbmonatschrift „Wirtschaft und Statistik“.

Aus dem gewerblichen Leben.

Preisdiktatur! Ein österreichischer Konsumverein hatte kürzlich den Versuch einer Preisdiktatur abzuwehren. Im November hatte derselbe eine Spezialverteilungskarte, in der er u. a. auch Schallplatten für 4,10 Mk., nach Abzug von 5 Prozent Rabatt für 3,90 Mk. abgab, weil er dabei bei normaler Kalkulation durchaus seine Rechnung fand und den „vorgeschriebenen“ Preis von 5 Mk. um 1,10 Mk. zu hoch hielt. Bereits am 30. November erhielt der Verein von der juristischen Abteilung der Carl Lindström A.-G. Berlin einen eingeschriebenen Brief betreffend „Preisunterbietung“. In diesem Briefe wurde bei Androhung jeder Lieferungsverzögerung vom Konsumverein verlangt, sich „strikt“ an die von der Firma „vorgeschriebenen Preise“ zu halten und einen neuen Verpflichtungsschein zu unterschreiben, der u. a. eine Vertragsstrafe von 100 Mk. für jeden Übertretungsfall und für jede Schallplatte und jeden Sprechapparat vorsieht. Der durch die Preisliste vorgeschriebene Aufschlag auf den Einkaufspreis, der den Verdienst des Kleinhändlers darstellt, beträgt bis zu 57,2 Prozent. Selbstverständlich lehnte die Genossenschaft die Unterzeichnung des Koverles grundsätzlich ab und teilte der Firma mit, daß sie ihr nicht gestatten könne, dem Konsumverein Vorschriften über die Führung seiner Geschäfte zu machen; sie sei Vertreterin der Interessen organisierter Verbraucher und bestimme deshalb selbst, welche Abgabepreise sie für angemessen halte. Daraus erhielt der Verein wiederum einen Brief, den er nicht beantwortete, weil er es nicht verdiente. Die Firma erlaubte sich darin die

Bemerkung, daß „das Schleudern von Markenartikeln grundsätzlich sittenwidrig“ sei, sie schloß den Konsumverein zugleich vom Bezuge ihrer sämtlichen Sprechapparate und Schallplattenmarken aus, indem sie ihre Zwischenhändler verpflichtete, die Konsumgenossenschaft nicht weiter mit ihren Fabrikaten zu beliefern. Schließlich machte die Firma noch darauf aufmerksam, daß die Genossenschaft trotz der Sperre ihre sämtlichen Fabrikate nicht unter den von der Firma vorgeschriebenen Preisen verkaufen dürfe. Zu diesem eklatanten Fall einer Preisdiktatur bemerkt die Fachschrift der Konsumvereine sehr richtig: Die „juristische“ Abteilung der Carl Lindström A.-G. muß von der deutschen Gesetzgebung und Rechtsprechung eine unglaublich schlechte Meinung haben, wenn sie es für möglich hält, daß ein Gericht jemand deswegen verurteilen könnte, weil er sich weigert, Preise zu nehmen, die ihm selbst sittenwidrig und wucherisch erscheinen. Aber solche Auffassungen zeigen, daß allerdings in der Gesetzgebung Lücken bestehen: es fehlt eine Bestimmung, die den ins Gefängnis schickt, der seine wirtschaftliche Machtstellung dazu mißbraucht, Mitmenschen zu Handlungen oder Unterlassungen zu nötigen, die diese für sittenwidrig halten. Wir erwarten von der Gesetzgebung, daß sie diesem warenteuernden Treiben des versippten Fabrikanten- und Händlerturns schleunigt im Interesse der Verbraucher durch scharfe Strafbestimmungen einen Riegel vorschiebt. Wohin geraten wir, wenn die Verwilderung der Rechts- und Sittenbegriffe sogar so weit geht, daß man ganz öffentlich die Weigerung, den Menschen die Waren ungebührlich teuer zu verkaufen, als sittenwidrig zu bezeichnen wagen darf?

Arbeitsrecht und Arbeiterschutz.

Kündigungsschutz bei Rechtsnachfolge.

Bei dem Auf und Ab des wirtschaftlichen Lebens werden oft Betriebe mit Inventar und Einrichtungen verkauft, ohne daß die im Betrieb verbleibende Arbeiterschaft über ihre eigene Rechtslage bei solchem Inhaberwechsel sich klar zu werden versucht. Erst bei Ansprüchen, die gegen den neuen Inhaber geltend gemacht werden und die meist ihre Begründung in der früheren Zugehörigkeit zum Betrieb finden, kommt es zu Differenzen, weil der neue Inhaber Ansprüche solcher Art ablehnt mit dem Hinweis auf die Veränderung, die innerhalb der Firma vor sich gegangen sei.

Ob eine Rechtsnachfolge im Sinne der Kündigungsschutzgesetzgebung bei Fortführung des Betriebes vorliegt, ohne daß die Rechte des früheren Inhabers auf den neuen Inhaber ausdrücklich übertragen worden sind, hatte das Reichsarbeitsgericht jüngst zu entscheiden und kam in Übereinstimmung mit dem L. A. G. zur Bejahung dieser Frage.

In der Urteilsbegründung führt das Oberste deutsche Gericht aus: Nach § 2 des Kündigungsschutzgesetzes vom 9. Juli 1926 darf ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als zwei Angestellte ausschließlich der Lehrlinge beschäftigt, einem Angestellten, den er, oder im Falle seiner Rechtsnachfolge, er und sein Vorgänger mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit einer Frist von mindestens drei Monaten zum Quartalschluß kündigen. Die Anwendbarkeit dieser Vorschrift wird von der Revision aus zwei Gründen in Zweifel gezogen. Sie weist darauf hin, daß sich der Kläger einem Tarif unterworfen habe, nach welchem eine einmonatige Kündigungsfrist gelte und bestreitet, daß der Beklagten die Eigenschaft einer Rechtsnachfolgerin der neuen Gesellschaft in bezug auf das Dienstverhältnis des Klägers beigegeben werden könne. Beide Einwände scheidet das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß als unbegründet an. Es führt zutreffend aus, daß die bezeichnete Vorschrift nicht nachgiebiges, sondern zwingendes Recht sei und daß deshalb Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Angestellten, welche die Kündigungsfrist für letztere ungünstiger als das Gesetz regeln, unwirksam sind. Diese Beschränkung der Vertragsfreiheit ergibt sich ohne weiteres aus dem sozialpolitischen Zweck des § 2, welcher die Notlage der Angestellten, die aus der

Wirtschaftskrise oder durch sie verursachten Arbeitslosigkeit entsprungen ist, nach Möglichkeit steuern und so nach öffentlichem Interesse dienen will. Auch den Begriff der Rechtsnachfolge faßt das Landesarbeitsgericht zutreffend auf, wenn es seine Erfordernisse dahin kennzeichnet, daß ein Unternehmer den Betrieb eines anderen übernimmt, und darin den in Frage stehenden Angestellten weiter beschäftigt. Dieser Begriff ist keineswegs nur in dem strengen Rechtsinn zu verstehen, daß er lediglich die Fälle des abgeleiteten Erwerbs von Rechten umfaßt. Er wird in der neueren Gesetzesprache auch in weiterem Sinne gebraucht.

Seine Bedeutung muß immer an der Hand des einzelnen Rechtsvorschriften beherrschenden Gedankens ermittelt werden. Das Kündigungsschutzgesetz weicht nun von dem Entwurfe der Reichsregierung, der im Reichstag eine wesentliche Umgestaltung erfahren hat, u. a. darin ab, daß es bei der Umgrenzung des Personenkreises, dem er den Schutz des § 2 zuteil werden läßt, nicht mehr, wie die Regierungsvorlage, auf das Alter der Angestellten abhebt, sondern als das Entscheidende kennzeichnet die Dauer der Beschäftigung in ein und demselben Betrieb. Die längere Tätigkeit des Angestellten in dem gleichen Unternehmen soll die Grundlage sein für den verstärkten Kündigungsschutz. Dieser Erwägung des Gesetzgebers entspricht nur eine Auffassung, welche eine Rechtsnachfolge dann für gegeben erachtet, wenn ein Unternehmer den Betrieb eines anderen, gleichgültig in welcher Rechtsform, ohne wesentliche Änderung des Geschäftszweckes fortführt und die in Betracht kommenden Angestellten weiter verwendet, sei es auf Grund seines Eintritts in das alte Dienstverhältnis, sei es auf Grund eines neuen Angestelltenvertrages. Ob diese Fortsetzung des Betriebes auf rechtlich einwandfreier Grundlage beruht, ist für die Gewährung des Kündigungsschutzes ohne Bedeutung. Es erscheint deshalb belanglos, daß in dem angefochtenen Urteil nur festgestellt wird, daß die Beklagte etwa 90 Prozent der Geschäftsanteile der neuen Gesellschaft übernommen habe und daß wegen der Übertragung des Restes der Anteile eine Feststellung nicht getroffen wird. Entscheidend ist die Tatsache, daß die alte Gesellschaft den Betrieb ihres Unternehmens aufgegeben und die Beklagte ihn mit deren Einverständnis unter Weiterbeschäftigung des Klägers fortgesetzt hat.

Literarisches.

Sitt lehr!

Der christliche Gewerkschaftsverlag hat

Formulare

für Betriebsräte wahlen herausgegeben: **Wahlausschreiben, Wählerlisten, Vorschlagslisten, Bekanntmachungen, Zustimmungserklärungen.** Verschiedene Formulare in bestimmter Anzahl = 1 Satz. Preis pro Satz 0,30 Mark. Einzelne Formulare 0,10 Mark.

Bestellungen an den Verlag Berlin-Wilmersdorf, Kaiserallee 25.

Die Angaben der Betriebsvertretung im arbeitsgerichtlichen Verfahren. 48 S. Preis für Mitglieder der christl. Gewerkschaften nur Mk. —,50.

Diese Broschüre ist auf Anregung aus Mitgliederkreisen entstanden und behandelt in knapper Form das arbeitsgerichtliche Verfahren in Kündigungseinpruchsverfahren und in Beschlußsachen nach § 2 Ziffer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes. Die Schrift ist zwar als eine Ergänzung des „Handbuches für Betriebsräte“ und des von Serig erläuterten Arbeitsgerichtsgesetzes gedacht, wird aber auch dann gute Dienste leisten, wenn beide Bücher nicht zur Hand sind, da die wichtigsten Bestimmungen beider Gesetze als Anhang abgedruckt sind. Wer jedoch unbedingt über alle Fragen des Betriebsrätemwesens gründlich orientiert sein muß, der kann ohne das Handbuch, das demnächst in verbesserter 2. Auflage erscheinen wird, nicht auskommen. Bestellungen werden jetzt schon entgegengenommen.

Eüchtiger,
mit allen einschlägigen Arbeiten
vertrauter
Gatterschneider
für Horizontalgatter
Sofort nach dem Wuppertal gesucht
Angebote mit Zeugnisabschriften und Lohnansprüchen unter Nr. 95 an die Geschäftsstelle unseres Blattes.

„Wasserecht“
Für polierte Arbeit, ohne Politur
und Wachs als Decke, 1 Kg. Mk. 4.—
oder Beize in jeder Farbe 1 Kg.
Mk. 4.50, bei 10 Kg. billiger.
Bestellungen nimmt entgegen:
Franz Kroll, Berlin O 34, Memeler Str. 21.

Junger
Tischlergeselle
21 Jahre
sucht Stellung
Angebote an:
Ferdinand Vogelpohl
Osnabrück
Commenderiestr. 10