

Holzarbeiter-Zeitung

Organ des Deutschen Holzarbeiter-Verbandes.

Erscheint wöchentlich am Sonnabend.
Abonnementpreis 2,50 Mk. pro Vierteljahr. Zu beziehen durch
alle Postämter. Für Verbandsmitglieder unentgeltlich.

Verantwortlich für die Redaktion: W. Kaiser, Berlin.
Für die Expedition und den Anzeigentell: Edward Speidinger, Berlin.
Redaktion und Expedition: Berlin SO 16, Am Rastischen Tor 2.

Inserate (für die diegepaltenen Zeitspalt oder deren Raum 1,50 Mk.
Arbeitervermittlungen 75 Pf.
Verbandsanzeigen 50 Pf.

Die Rechtslage nach dem Reichstarif.

Der Reichstarifvertrag für das Holzgewerbe ist in Kraft getreten bis auf die Bestimmungen über die Entlohnung, an deren Stelle der Schiedspruch vom 23. Januar 1920 getreten ist. Nun gilt es, die getroffenen Vereinbarungen durchzuführen. Der Reichstarif bringt unseren Kollegen eine ganze Reihe von Rechten; sie müssen sich mit den Bestimmungen vertraut machen und darauf dringen, daß sie ihnen im Einzelfall eingeräumt werden. Bei den fortgesetzt steigenden Preisen der Lebensbedürfnisse ist es aber begreiflich, daß den neuen Vorschriften über die Entlohnung das größere Interesse entgegengebracht wird.

Der Schiedspruch bestimmt, daß die neuen Leistungszulagen vom 12. Januar an gezahlt werden müssen. Der Beschluß der Generalversammlung des Arbeitgeber-Schutzverbandes, der sich so scharf gegen die rückwirkende Kraft der Lohnerhöhung ausspricht, läßt darauf schließen, daß Versuche unternommen werden, sich von der Nachzahlung zu brücken. Solche Versuche müssen aber erfolglos bleiben, wenn die Kollegen auf ihrem Anspruch beharren. Der Schiedspruch hat nämlich durch die von beiden Parteien ausgesprochene Zustimmung für alle Mitglieder der vertragschließenden Organisationen Rechtskraft erlangt. Die Leistungszulage ist mit Wirkung vom 12. Januar klagbares Recht geworden. Jedes Gewerbegericht oder Amtsgericht muß, wenn Klage erhoben wird, im Sinn des Schiedspruches entscheiden.

Das Gleiche gilt für die im Schiedspruch festgelegten Mindest- und Durchschnittslöhne. Wer Anspruch auf den vertraglichen Durchschnitts- bzw. Mindestlohn hat, ist in den §§ 19 und 20 des Reichstarifs deutlich umschrieben. Die Frage, wann diese Lohnnormen in Kraft getreten sind, ist in dem Schiedspruch nicht deutlich beantwortet; das ist eine der vielen Unklarheiten, die der Schiedspruch enthält. Aber selbst bei der uns ungünstigsten Auslegung sind die Durchschnitts- und Mindestlöhne vom 3. Februar 1920 an gültig, denn der Schiedspruch vom 20. Januar, der den Reichstarif in Kraft setzt, sagt, daß er vom Tage der Annahme des Schiedspruches, das ist der 3. Februar, gilt.

Die „Fachzeitung“ bespricht die von unserer Städtekonferenz beschlossene Annahme der Schiedsprüche; sie sagt, daß sie durch diese Vorgänge an das Väckeln der Quaren erinnert worden sei und fährt fort: „Aber warum soll man nicht dem Minister und seinen Leuten eine freundliche Miene zeigen, da doch die andere Seite schon den „unmöglichen Schiedspruch“ als solchen erkannt und sinngemäß nicht angenommen, sondern verworfen hat!“ Diese Worte erinnern uns zwar nicht an die altömische Kunst der Wahrsager und Zeichendeuter, sondern eher an das alte deutsche Sprichwort von dem, der jemand hinter dem Ofen lacht. Wir haben allerdings den Schiedspruch als „unmöglich“ bezeichnet, und wir sind auch heute noch der Meinung, daß er Unklarheiten enthält, die seine Durchführung erschweren; aus unserer Städtekonferenz hat aber die Mehrheit der Delegierten entschieden. Es ist sehr eingehend, aber nur sachlich diskutiert worden, und nur aus sachlichen Erwägungen hat sich die Mehrheit für die Annahme entschieden. An den „Minister und seine Leute“ hat hierbei niemand gedacht. Ob die Beschlüsse des Arbeitgeber-Schutzverbandes in gleicher Weise von sachlichen Erwägungen diktiert waren, mag dahingestellt bleiben. Aber wenn man die Ablehnung beschließt, seine Pflichten jedoch ermächtigt, im äußersten Fall die Annahme zu erklären, dann riecht das doch sehr nach Theaterspielerei. Aber lassen wir diese Dinge; sie sind vorerf erledigt.

Wichtig ist die Anweisung, welche die Freie Vereinigung der Holzindustriellen zu Berlin ihren Mitgliedern für die Durchführung der erfaßten Beschlüsse gibt. Da sie in der „Fachzeitung“ veröffentlicht wird, darf man wohl annehmen, daß sie allgemein als Muster dienen soll. Die Art, wie hier die Zulage berechnet wird, ist etwas kompliziert, aber nicht ganz richtig. Wenn gesagt wird, daß der gegenwärtige (Stunden- oder Akkord-) Lohn einschließlich sämtlicher Leistungszulagen pro Stunde und Arbeiter aus der Leistungszulage des Schiedspruches pro Stunde abzüglich der seit 1. Dezember 1919 gezahlten Leistungszulage pro Stunde so groß oder größer, aber niemals kleiner sein darf als der vertragliche Durchschnittslohn, dann kann man dem zustimmen — mit einer kleinen, aber nicht unwichtigen Einschränkung.

Die Freie Vereinigung spricht von der Abzugsfähigkeit der seit 1. Dezember 1919 gezahlten Leistungszulage. Der Schiedspruch bestimmt aber in seiner Ziffer 7, daß anrechnungsfähig die nach dem 1. Dezember 1919 er-

halten vereinbarten Zulagen sind. Das ist unter Umständen ein sehr erheblicher Unterschied. Die nach dem 1. Dezember gewährten Zulagen dürfen also auf die Leistungszulage des Schiedspruches nicht ohne weiteres angerechnet werden, sondern nur dann, wenn diese Zulage das Ergebnis einer örtlichen Vereinbarung zwischen den beiderseitigen Organisationen war. Bei den Verhandlungen am 8. Februar, die der Annahme des Schiedspruches durch den Arbeitgeber-Schutzverband unmittelbar vorausgingen, spielte diese Frage der Anrechnung eine große Rolle. Man suchte nach einer Formulierung, die unter Umständen die Anrechnung auch solcher Zulagen ermbäligen sollte, welche nicht ausdrücklich zwischen den örtlichen Organisationen vereinbart waren. Die aufgewendete Mühe war aber umsonst, und schließlich erklärten die Arbeitgeber, daß sie den Schiedspruch annehmen. Damit gilt dessen Bestimmung, die nicht von den Arbeitgebern einseitig umgedeutet werden darf.

Eine Frage, welche die Gemüter unserer Kollegen lebhaft beunruhigt, ist die allgemeine Verbindlichkeit des Reichstarifvertrages bzw. des Schiedspruches vom 23. Januar. In dieser Hinsicht wollen wir wiederholen, was wir bereits ausgesprochen haben. Der Reichstarif und der Schiedspruch vom 23. Januar ist verbindlich für alle Mitglieder der vertragschließenden Organisationen. Die Annahme, daß hierzu eine formelle Rundgebung des Reichsarbeitsministers erforderlich wäre, ist irrig. Die Verbindlichkeit ist eingetreten mit der Annahme der Schiedsprüche durch die Vertreter der Organisationen.

Diese Rechtslage ergibt sich aus der Reichsverordnung vom 23. Dezember 1918 über Tarifverträge. Diese Verordnung hat ein neues Tarifvertragsrecht geschaffen. Vorher gab es über die Tarifverträge überhaupt keine gesetzlichen Bestimmungen. Eine Folge waren u. a. die Streitigkeiten über die „Abdingbarkeit“ der Tarifverträge, in welchen die Gerichte widersprechende Urteile gefällt haben. Die Auflassung fand aber immer mehr Anhänger, nach welcher gestattet sei, daß im einzelnen Arbeitsvertrag Bedingungen vereinbart werden können, die von denen des Tarifvertrages abweichen. Das hat jetzt aufgehört. Der § 1 der erwähnten Verordnung bestimmt, daß wo ein schriftlicher Tarifvertrag vorliegt, Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insofern unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind nur insofern wirksam, als sie im Tarifvertrag grundsätzlich zugelassen sind (das gilt z. B. für die §§ 44 bis 48 unseres Reichstarifs, welche die Zuschläge für Montagearbeiten in einem gewissen Rahmen der örtlichen Vereinbarung überlassen), oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Ein solches Verbot enthält unser Reichstarifvertrag nicht. Infolgedessen sind seine Bestimmungen und ebenso der Schiedspruch vom 23. Januar das mindeste, was unseren Kollegen gewährt werden muß. Arbeitsbedingungen, die für unsere Kollegen günstiger sind, dürfen vereinbart werden, ungünstigere Bestimmungen des Tarifvertrages.

Aber den Personenkreis, für den der Tarifvertrag gilt und verbindlich ist, sagt der Absatz 2 des § 1: „Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder bei dem Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.“ Demnach gilt der Vertrag für alle organisierten Holzarbeiter und für alle Mitglieder des Arbeitgeber-Schutzverbandes, denn nur diese Arbeitgeberorganisation hat den Tarifvertrag abgeschlossen. Unorganisierte Arbeiter haben kein Anrecht auf die Bestimmungen des Tarifvertrages, es sei denn, daß sie bei einem Mitglied des Arbeitgeber-Schutzverbandes arbeiten. In diesem Fall obliegt nämlich dem Arbeitgeber die Pflicht, sich an die Vertragsbestimmungen zu halten. Streng genommen verpflichtet der Reichstarifvertrag alle unsere Verbandsmitglieder zu seiner Durchführung. Tatsächlich werden wir uns aber bemühen müssen, dem Vertrag in allen Betrieben Geltung zu verschaffen.

In den einleitenden Worten zum Vertragstext vereinbarten die vertragschließenden Parteien, den Vertrag vom

Reichsarbeitsministerium für allgemein verbindlich erklären zu lassen. Diese allgemeine Verbindlichkeit ist etwas anderes als die oben erwähnte Verbindlichkeit für die Mitglieder der vertragschließenden Organisationen. Diese letztere Verbindlichkeit ist durch den Vertragsschluß ohne weiteres gegeben, dagegen erfordert die Verbindlichkeit für alle Betriebe der Holzindustrie eine ausdrückliche Erklärung des Reichsarbeitsministers, worüber die erwähnte Verordnung vom 23. Dezember 1918 das Nähere enthält. Außer dieser Verbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages durch den Reichsarbeitsminister gibt es noch die Verbindlichkeitserklärung eines Schiedspruches durch den Demobilisierungskommissar auf Grund der Verordnung vom 8. September 1919 über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung. Beide Dinge werden öfters miteinander verwechselt. Für unsern Fall kommt aber nur die Verbindlichkeitserklärung durch den Reichsarbeitsminister in Betracht.

Diese legt einen dahingehenden Antrag einer oder beider Vertragsparteien voraus. Dieser Antrag wird vom Ministerium im „Reichsanzeiger“ veröffentlicht mit gleichzeitiger Bestimmung einer Frist, binnen welcher Einwendungen erhoben werden können. Ist diese Frist verstrichen und liegen keine Einwendungen vor oder werden die erhobenen als nicht beachtlich befunden, dann erfolgt die Verbindlichkeitserklärung. Das Reichsarbeitsministerium prüft die erhobenen Einwände nach freiem Ermessen. Betrachtet man den im § 1 des Vertrages vorgesehenen Geltungsbereich des Vertrages und vergewissert man sich, daß in den aufgezählten Berufszweigen neben dem Arbeitgeber-Schutzverband noch zahlreiche andere Arbeitgeberorganisationen in Betracht kommen, dann möchte man doch zweifeln, daß das Reichsarbeitsministerium über Einsprüche, die von dieser Seite kommen, leicht hinweggehen kann. Wir dürfen uns die Sache nicht leichter vorstellen als sie ist; vielmehr ist es möglich, die Schwierigkeiten, die sich der Erreichung unseres Zieles entgegenstellen, fest im Auge zu behalten.

Das Ziel ist die allgemeine Verbindlichkeit des Reichstarifs für alle Betriebe, in denen Holzarbeiter beschäftigt werden. In absehbarer Zeit muß nach dem Schiedspruch vom 20. Januar erneut über den Reichstarif verhandelt werden. Es wäre zu erwägen, ob zu diesen Verhandlungen nicht von vornherein weitere Arbeitgeberorganisationen hinzuzuziehen sind. Man wird aber vorher schon diese in Betracht kommenden Organisationen einladen müssen, dem Vertrage beizutreten. Das wird vielleicht durch ein höfliches Schreiben unserer Organisation, vielleicht auch durch einen gemeinsamen Schritt der beiden Vertragsparteien geschehen. Den größten Erfolg versprechen wir uns aber von den Maßnahmen unserer Kollegen in den Betrieben.

Wir haben schon oben erwähnt, daß der Reichstarifvertrag allen Verbandsmitgliedern in den in Betracht kommenden Betrieben die Pflicht auferlegt, für dessen Durchführung einzutreten. Das darf keine platonische Liebeserklärung sein; die fraglichen Unternehmer müssen es deutlich merken, daß ihre Arbeiter den festen Willen haben, dem Vertrag unterstellt zu werden. Selbstverständlich empfehlen wir kein wildes Vorgehen; auch in dieser Frage müssen alle Schritte im Einvernehmen mit dem Verbandsvorstand und den Gewerkschaften erfolgen. Ein planmäßiges und entschiedenes Vorgehen wird die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Reichstarifs wesentlich fördern.

Ob sich auch Mitglieder des Arbeitgeber-Schutzverbandes sträuben werden, sich den Bestimmungen des Vertrages und des Schiedspruches vom 23. Januar zu fügen, wollen wir abwarten. Vorerst zweifeln wir daran, denn es wäre ein vergeblicher Versuch, da die Gerichte in Streitfällen im Sinne des Reichstarifvertrages entscheiden müssen. Nicht unwahrscheinlich ist es, daß widerhaarige Unternehmer erklären werden, sie seien aus dem Schutzverband ausgestiegen, um sich so der Vertragspflichten zu entziehen. Durch solche Erklärungen dürfen sich unsere Kollegen nicht verblüffen lassen, denn der Austritt aus dem Schutzverband ist so leicht nicht möglich. Das feitherige Statut des Arbeitgeber-Schutzverbandes bestimmte, daß der Austritt nur nach vorausgegangenem sechsmonatiger Kündigung zum 31. Dezember erfolgen kann. Nach dem neuen Statut, das am 1. Januar 1920 in Kraft getreten ist, beträgt die Kündigungsfrist nur drei Monate, sie ist aber

auch nur zum Austritt am Jahresluß statthaft. Daraus folgt, daß alle Arbeitgeber, die am 1. Juli 1919 Mitglieder des Schlichterverbandes waren, es mindestens bis zum 31. Dezember 1920 bleiben müssen. Für sie sind die Bestimmungen des Reichsstarke- und des Schlichtergesetzes vom 28. Januar bindend. Unseren Kollegen empfehlen wir also, den etwaigen Einwand des Austritts aus dem Schlichterverband gütlich zurückzuweisen und entscheiden für die Anerkennung des Reichsstarkevertrages einzutreten. In Ihrem eigenen Interesse und im Interesse unserer Organisation.

Das Betriebsrätegesetz.

III. (Schluß)

Die Aufgaben der Betriebsvertretungen.

Der Gewissermaßen programmatisch beginnt der § 1 des Betriebsrätegesetzes mit den Worten: „Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben . . . Betriebsräte zu wählen.“ In den §§ 60 ff. wird dann im einzelnen dargelegt, welche Aufgaben dem Betriebsrat und welche dem Arbeiter- oder Angestelltenrat zufallen.

Dabei ist ausgegangen von der Auffassung, daß der Betriebsrat die Angelegenheiten zu regeln hat, die die gesamten Arbeitnehmer des Betriebes angehen, während Arbeiter- oder Angestelltenrat die Angelegenheiten der einzelnen Gruppen regeln sollen. Die Aufgaben selbst sind zum Teil wirtschaftlicher, zum Teil sozialpolitischer Art, zum Teil greifen wirtschaftliche und sozialpolitische Aufgaben ineinander.

Rein wirtschaftlich sind die Aufgaben des Betriebsrates insofern, als er in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung mit Rat unterstützen soll, um mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen. Damit soll nicht gesagt sein, daß ein möglichst hoher Profit herauswirtschaftet werden soll, denn die Erhöhung der Betriebsleistungen kann natürlich auch der Arbeiterschaft zugute kommen. Es handelt sich auch um ein Ziel, gesteckt im Interesse der Sozialisierung. Der Betriebsrat soll ferner in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitarbeiten.

Sozialpolitische Aufgaben sind die Überwachung der Durchführung von Schiedssprüchen der Schlichtungsausschüsse oder Einigungsstellen; die mit dem Arbeitgeber über die Schaffung von Dienstvorschriften zu treffenden Vereinbarungen; die Förderung des guten Einvernehmens innerhalb der Arbeitnehmerchaft und zwischen ihr und dem Arbeitgeber sowie die Wahrung des Koalitionsrechts der Arbeitnehmer, die Entgegennahme der Beschwerden der Arbeitnehmer und die Hinwirkung auf deren Abstellung; die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb und die Unterstützung all der Stellen, die dem gleichen Zweck dienen; die Teilnahme an der Verwaltung von Pensionskassen, Betriebswohnungen und sonstigen Betriebswohlfahrts-einrichtungen. Auch soll der Betriebsrat den Betrieb vor Erschütterungen bewahren — wobei die Befugnisse der Gewerkschaften, wirtschaftliche Kämpfe zu führen, nicht berührt werden — und bei Streitigkeiten der Arbeitnehmer, wenn sonst durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuss oder eine verbindliche Einigungs- oder Schiedsstelle anrufen.

In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht, hat der Betriebsrat das Recht, ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden, wo sie in allen Evidenzen vollberechtigt sind und Stimme haben. Insbesondere sollen sie dort die Forderungen und Wünsche der Arbeitnehmer vertreten, ebenso deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes. Hier greifen wirtschaftliche und sozialpolitische Aufgaben ineinander, genau wie bei dem Recht, Einsicht in die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung zu nehmen. Ein Recht, das allerdings nur in Betrieben besteht, die mindestens 50 Angestellte oder 200 Arbeitnehmer beschäftigen.

Um die ihm gestellten Aufgaben erfüllen zu können, muß natürlich der Betriebsrat über den Stand des Gewerbes und des Betriebes im besonderen unterrichtet sein. Deshalb ist den Arbeitgebern aller Betriebe die Verpflichtung auferlegt, über alle den Dienstleistung und die Tätigkeit der Arbeitnehmer betreuenden Betriebsvorsorge Anlässe zu geben, soweit keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet sind. Auch müssen die Lohngeber und die zur Durchführung von bestehenden Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen vorgelegt werden. Auch muß der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes und über die Leistungen des Betriebes und den zu erreichenden Arbeitsbedarf im besonderen geben.

Für Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, forschenden, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Zwecken dienen, hat das Gesetz gewisse Ausnahmen geschaffen, die hier nicht erörtert zu werden brauchen, da sie für unsere Kollegen nur sehr wenig in Betracht kommen dürften.

Soll der Betrieb erweitert, eingeschränkt oder stillgelegt werden, oder wird infolge von Einführung neuer Techniken oder neuer Verfahren oder Arbeitsmethoden die Einstellung oder Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich vorher

mit dem Betriebsrat, wenn dabei vertrauliche Mitteilungen zu machen sind, mit dem Betriebsausschuss, möglichst längere Zeit vorher, über Art und Umfang der erforderlichen Einstellungen und Entlassungen und über die Vermehrung von Härten ins Benehmen zu setzen.

Wie schon erwähnt, sollen der Arbeiterrat und der Angestelltenrat die besonderen Interessen der betreffenden Gruppen wahrnehmen. Als Aufgaben sind ihnen zugewiesen die Überwachung der zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen gesetzlichen Vorschriften und der maßgebenden Tarifverträge sowie der anerkannten Schiedssprüche von Schlichtungsausschüssen oder Einigungs- und Schiedsstellen; Mitwirkung — im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer — bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse, namentlich bei der Festlegung der Arbeits- und Stilllohnätze oder der für ihre Festlegung maßgebenden Grundätze, bei der Einführung neuer Wohnungsverfahren, bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerung und Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer und bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betrieb. Diese Mitwirkung soll in allen Fällen nur erfolgen, soweit keine tarifliche Regelung besteht.

Ferner sollen Arbeiter- oder Angestelltenrat die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschrift für eine Gruppe von Arbeitnehmern mit den Arbeitgebern vereinbaren; Beschwerden untersuchen und auf Abstellung hinwirken; in Streitfällen den Schlichtungsausschuss oder eine verbindliche Einigungs- oder Schiedsstelle anrufen, wenn der Betriebsrat die Anrufung ablehnt; sie sollen hinwirken auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren für die betreffende Gruppe; zu ihrer Aufgabe gehört die Unterstützung der Reises- und Unfallbeschädigten durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung gegenüber dem Arbeitgeber und den Mitarbeitern; Vereinbarung von Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe; Mitwirkung bei Entlassungen von Arbeitnehmern.

Aber den Inhalt der über die Einstellung von Arbeitnehmern zu vereinbarenden Richtlinien besagt das Gesetz, daß die Einstellung nicht von ihrer politischen, militärischen, konfessionellen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder militärischen Verband abhängig gemacht werden darf. Sie darf auch nicht vom Geschlecht abhängig gemacht werden.

Im Rahmen der Richtlinien kann der Arbeitgeber allein über die Einstellung des einzelnen Arbeitnehmers verfügen. Wird gegen die Richtlinien verstoßen, kann der Arbeiter- oder der Angestelltenrat binnen fünf Tagen nach Kenntnis von dem Verstoß Einspruch erheben und wenn keine Einigung erzielt wird, den Schlichtungsausschuss anrufen.

Bei der Kündigung oder Entlassung von Arbeitnehmern wirkt der Arbeiterrat oder der Angestelltenrat insofern mit, als bei ihm der Bekündigte oder Entlassene binnen fünf Tagen Einspruch einlegen kann. Dies ist zwar nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, aber da darunter sich auch die befindet, daß der Einspruch eingeleitet werden kann, wenn sich die Kündigung als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt, so kann fast in jedem Fall der Einspruch eingelegt werden. Der Arbeiterrat oder der Angestelltenrat soll dann eine Verhandlung mit dem Arbeitgeber versuchen; gelingt diese nicht, dann kann in weiteren fünf Tagen der Schlichtungsausschuss angerufen werden. Dieser entscheidet endgültig.

Wird dabei erkannt, daß der Einspruch gerechtfertigt ist, so kann dem Arbeitgeber, falls er die Weiterbeschäftigung ablehnt, eine Entschädigungspflicht auferlegt werden, die sich nach der Zahl der Jahre richtet, die der Entlassene im Betrieb beschäftigt war. Der Verdienst eines halben Jahres bildet die Höchstgrenze der Entschädigung.

Damit sind im allgemeinen die Aufgaben der Betriebsräte und der Arbeiter- und Angestelltenräte geschildert. Wenn neben den Einzelbetriebsräten ein Gesamtbetriebsrat besteht, so regeln die Einzelbetriebsräte nur die gemeinsamen Angelegenheiten ihrer Betriebe. Die gemeinsamen Angelegenheiten des Gesamtbetriebs regelt der Gesamtbetriebsrat.

Der Betriebsobmann hat, etwas eingeschränkt, die Befugnisse sowohl des Betriebsrates als auch des Arbeiter- und des Angestelltenrates.

Aber die dem Betriebsrat im Aufsichtsrat vertraulich gemachten Angaben ist er verpflichtet, Stillschweigen zu bewahren, ebenso über die ihm von den Arbeitgebern vertraulich gemachten Mitteilungen und über den Inhalt der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung.

Werden solche vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse offenbart, so können die Mitglieder der Betriebsvertretungen mit Geldstrafen bis zu 1500 Mk. oder mit Haft bestraft werden. War die Tat in der Absicht begangen, sich oder einem andern einen Vermögensvorteil zu verschaffen, so wird der Täter, wenn keine mildernden Umstände vorliegen, mit Gefängnis bis zu einem Jahr bestraft; daneben kann der erzielte Vermögensvorteil eingezogen werden. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Arbeitgebers ein. Der Antrag kann jurisdiktionell angenommen werden.

Überdies können auch die Arbeitgeber bestraft werden. Beschränkt sie die Arbeitnehmer in der Ausübung des Wahlrechts oder in der Ausübung ihres Amtes als Arbeitervertreter, so tritt Geldstrafe bis zu 2000 Mk. oder Haft ein. Arbeitgeber oder ihre Vertreter, die den Betriebsvertretun-

gen vorsätzlich nicht die im Gesetz vorgeschriebenen Aufschlüsse geben, werden mit der gleichen Strafe belegt. Werden fahrlächliche Auskünfte zum Zweck der Täuschung und in der Absicht, die Arbeitnehmer zu schädigen, so tritt Gefängnisstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bis zu 10 000 Mk. ein.

Einen besonderen Schutz genießen natürlich die Mitglieder der Betriebsvertretungen gegen Kündigung oder bei Verlegung in einen anderen Betrieb. Es ist die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich. Wird diese verweigert, kann der Arbeitgeber den Schlichtungsausschuss anrufen, der die fehlende Zustimmung ersehen kann. Er darf die Zustimmung nicht geben, wenn sich herausstellt, daß die Kündigung in der Absicht geschah, den Betroffenen in der Ausübung seiner Amtstätigkeit zu behindern oder ihn zu benachteiligen.

Nur in den Fällen ist die Zustimmung nicht erforderlich, wo es sich um eine Entlassung handelt, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch einen Schiedsspruch auferlegten Verpflichtung beruht; wenn sie durch Stilllegung des Betriebes notwendig wird und wenn ein gesetzlicher Grund zur sofortigen Entlassung vorliegt.

Soziales.

Das Betriebsrätegesetz in Kraft

Im „Reichs-Gesetzblatt“, Nr. 26, das am 9. Februar ausgegeben wurde, wird das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 verkündet. Der § 100 des Gesetzes lautet: „Das Gesetz tritt mit dem Tage der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig treten die Landesgesetze über die Betriebsräte außer Kraft. Mit Vollziehung der ersten Wahl nach Inkrafttreten dieses Gesetzes hören die vorhandenen Betriebsräte, die für die Betriebe errichteten Arbeiter- und Angestelltenräte auf. Die Wahl der Betriebsräte ist eine Angelegenheit, die in erster Linie die Gewerkschaften angeht. Unsere Ortsverwaltungen müssen sich also schleunigst mit den Bestimmungen des Gesetzes vertraut machen und dafür sorgen, daß nichts versäumt wird, um die Wahl einer Betriebsvertretung herbeizuführen, die unseren Erwartungen entspricht. Einen allgemeinen Überblick über das Gesetz und über die Wahlvorschriften finden unsere Kollegen in den Artikeln der „Soljarbeiter-Zeitung“, von denen der letzte in der vorliegenden Nummer abgedruckt ist. Diese Aufsätze sind von einem genauen Kenner der Materie verfaßt und dürften die Kenntnis des Gesetzes wesentlich erleichtern.“

Weniger Brot

Immer wieder ist von offiziöser Seite versucht worden, unsere Ernährungsaussichten als besriedigend darzustellen, nunmehr läßt es sich aber nicht mehr länger verheimlichen, daß wir auch in bezug auf die Ernährung trüben Zeiten entgegengehen. Die den Landwirten gewährten Schnelllebens- und Drucksprünken haben ihre Wirkung versagt. Die Landwirte sind mit Sonderlieferungen an Rohle bedacht worden, aber das Reichswirtschaftsministerium muß in einer Denkschrift zugeben, daß diese Druckschloßen nur zu einem Teil ihrem wirklichen Zweck zugeführt wurden. Sie wurden entweder im Hausbrand benutzt oder schon an den Ausladestellen im Schleichhandel weiterverkauft. Um das Brotgetreide zu strecken, ist man wieder zu einer härteren Auswahl übergegangen, das Brot ist schlechter geworden. Aber alle diese Mittel genügen nicht. Seit dem 6. Februar ist die tägliche Mehlration von 260 Gramm auf 200 Gramm herabgesetzt worden. Das heißt, daß das Gewicht der wöchentlichen Brotmenge z. B. in Berlin von 2350 Gramm auf 1900 Gramm herabgesetzt wurde.

Es wird versichert, daß diese Verabfolgung der Brotration nur vorübergehend gedacht ist; dieser Trost wird aber wenig Gläubige finden. Fast die Hälfte der Ernte ist auch im Lande heilig in den offiziellen Kündigungen. Von den 2,2 Millionen Tonnen Brotgetreide, welche die Reichsgetreidekasse zur Lieferung ausgeschrieben habe, seien erst 1,2 Millionen Tonnen erfaßt. Das mag stimmen, ob aber der Rest noch „erfaßt“ werden wird, erscheint recht fraglich. Infolgedes der Freigabe des Hafers ist dessen Preis so ungeheuer gestiegen, daß es für den Produzenten viel profitabler ist, den Hafer zu verkaufen und den Roggen zu verfüttern, statt ihn pflichtgemäß abzuliefern.

Das Brot wird uns aber nicht nur knapper zugemessen, es ist gleichzeitig ganz gewaltig im Preise gestiegen. Vor einem Jahr noch zahlte man in Berlin für 2350 Gramm Brot 1,25 Mk. Am 1. April 1919 stieg der Brotpreis auf 1,34 Mk., am 1. Oktober auf 1,88 Mk. Am 5. Januar 1920 trat die Erhöhung auf 2,76 Mk. in Kraft. Die gleiche Menge Brot kostet seit dem 9. Februar 3,16 Mk. Da der Laib aber nur noch 1900 Gramm wiegt, wird er für 2,56 Mk. verkauft. Da hat man sich in der Zentralarbeitgemeinschaft den Kopf darüber zerbrochen, um welchen Betrag die Löhne infolge der Steigerung der Brot- und Kartoffelpreise erhöht werden müßten; von Tag zu Tag steigen aber die Preise in unheimlicher Weise weiter. So spielt der Umstand, daß die Verteuerung bei den Kartoffeln nicht schwer ins Gewicht fällt, weil ja nur zwei Pfund wöchentlich verteilt werden, keine Rolle.

Beide Momente zusammengenommen, die Verringerung der Rationen und die Steigerung der Preise, geben aber Anlaß zu den ernstesten Besorgnissen. Das um so mehr, als die Arbeiter den ungünstigen Stand der Ernährungsverhältnisse als Unfall nehmen, um immer schärfer gegen die Zwangswirtschaft anzutreten. Die Lockerung der Zwangswirtschaft, insbesondere die Freigabe des Hafers, hat

