

Der Deutsche Metallarbeiter

Er scheint wöchentlich Samstags. Abonnementspreis durch die Post bezogen vierteljährlich 1.50 Mfr. Einzelgenpreis die Ghespalt. Millimeterzeile für Arbeits- geluche 75 Pfn., Geschäfts- und Privatanzeigen 1 Mfr.

Eigentum des Christlichen Metallarbeiter- Verbandes Deutschlands.

Schriftleitung und Geschäftsstelle: Duisburg, Stapellor 17. Fernruf 3398-07. Schluss der Redaktion: Samstag, morgens 11 Uhr. Zuschriften und Abon- nementsbestellungen sind an die Geschäftsstelle zu richten.

Organ für die Arbeiter und Arbeiterinnen der Metall-, Hüften- und chemischen Industrie

Nummer 41

Duisburg, den 9. Oktober 1920

21. Jahrgang

Unterrichtskurse

Gerhard Billeus.

Die Herbst- und Winterzeit läßt die Frage der Unterrichtskurse wieder akut werden.

Mancherseits glaubt man, daß sich durch die Einrichtung von Volkshochschulen innerhalb der Großstädte unsere bisherigen gewerkschaftlichen Unterrichtskurse überlebt hätten. Dieser Meinung muß mit Entschiedenheit entgegengetreten werden. Nach wie vor müssen die Kurse in unseren Herbst- u. Winterprogrammen vorgeesehen bleiben. Es hat sich durch die Volkshochschulen für den Rahmen und die Notwendigkeit unserer Kurse nichts geändert, im Gegenteil, die Gegenwart, in die unsere Gewerkschaftsbewegung gestellt ist, verlangt gebieterisch die Beibehaltung gewerkschaftlicher Schulung durch besondere, darauf eingestellte Kurse. Deshalb, wo es noch nicht geschehen: Frisch ans Werk!

Die bisherige praktische Auswirkung der Volkshochschulen, begründet in der Neuheit ihrer Einrichtung, in den zur Behandlung stehenden Themen u. a. bleibt weit hinter den gestellten Erwartungen zurück. Das Interesse der gesamten Bürgerschaft entspricht bisher nicht den Aufwendungen, die die Volkshochschulen benötigen. Alles ist hier noch im Werden begriffen. Für manche Themen ist die notwendige Vorbildung oder Vorkenntnis nicht vorhanden.

Anders ist es in unseren gewerkschaftlichen Kursen. Hier werden unsere Kollegen und Kolleginnen sofort in die Mitte ihrer Ständesgenossen gestellt. Sprecher und Hörer sind meist miteinander vertraut. Der Stoff der Vorträge umgibt sie Tag für Tag, möge er nun auf wirtschaftlichem, gewerkschaftlichem, volklichem oder politischem Gebiet liegen. In der Ausübung findet der Diskussionsredner eine gesicherte Plattform, als anderswo. Warum ist dieses so? Einfach aus dem Grunde, weil die Kurse in ihrem Lehrstoff immer noch auf das ABC eingestellt werden müssen. Es sei denn, daß ein Kursus mit ausgesprochenem Spezialgebiet (Betriebsrätekursus) oder für Fortgeschrittene, neben einem Allgemeinkursus einhergeht. Das zu prüfen, ist Aufgabe der Veranstalter. Festzuhalten ist hier nur die Notwendigkeit die bewährte Kursusarbeit früherer Jahre fortzusetzen, trotz aller sonstigen Einrichtungen mit verlockendem Namen.

Auf eine Besonderheit betreffs unseres Kursuslebens sei noch verwiesen, die der dringendsten Beachtung zu unterwerfen ist. In allen Großstädten und besonders in größeren Verwaltungskreisen und Ortsgruppen ist die Errichtung und Durchführung derartiger Kurse leicht gesichert. Anders aber steht die Sache in den kleineren Landorten, oder dort, wo neben einem großen Mitgliederkreis eines einzelnen Berufsverbandes, andere nur sehr geringe Mitgliederzahlen im Vergleich zu diesen aufzuweisen haben. Wo derartige Verhältnisse vorliegen kann der „Starke“ einen Kursus durchführen. Dem „Schwachen“ ist dieses jedoch nicht oder nur schwerlich möglich. Zunächst die Frage, ob sich überhaupt eine für einen Kursus lohnende Zahl zusammenfindet. Dann: ob diese nicht infolge der verschiedensten Schichtzeiten wiederum derart verringert wird, um einen lebensfähigen Kursus beizubehalten. Denn auf das letztere muß ja mit dem Schwerkampf gelegt werden.

Dort, wo solche Verhältnisse vorliegen, ist es nicht nur Aufgabe, sondern Pflicht der Kartelle, für einen Kursus Sorge zu tragen, der allen Berufskollegen die Teilnahme ermöglicht und deren Interessen beachtet durch entsprechende Wahl der Themen.

Hier sind aber noch bedeutende Mängel vorhanden, wie dieses aus immer wieder sich neu ergebenden Klagen heraustritt. Besonders jene Kartelle, die aus 90 Proz. Mitgliedern des Gewerkschafts christlicher Bergarbeiter zusammengesetzt sind, lassen es hier noch vielerorts an der nötigen Initiative und Rücksicht fehlen. In solchen Kartellen kommen meist und immer wieder Bergarbeiterfragen zur Beratung. An die Kollegen der kleineren Berufsgruppen werden oft große Gebühden während der Kartellabende hinsichtlich der Diskussion gestellt. Das oft erlahmende Interesse an der Kartellarbeit ist dann erklärlich, zumal der vierteljährlich erhobene Kartellbeitrag nicht selten über das hinausgeht, was vom Gewerkschaftsverein gezahlt wird. Da liegt doch doppelte Veranlassung vor, wenigstens durch Winterkurse auch den Kollegen der kleineren Berufsgruppen etwas zu bieten u. den Anteil an Kartelleinrichtungen nehmen zu lassen. Wo anscheinend das Verständnis bei den Funktionären u. Mitgliedern des Gewerkschafts noch nicht vorliegt, sollte es durch entsprechende Anträge u. Vorschläge geweckt werden. Geht man

darauf nicht ein, so ist erforderlich, davon den zuständigen Stellen Mitteilung zu machen, damit diese durch ihren Einfluß etwas nachhelfen. Jedenfalls muß der Frage unserer gewerkschaftlichen Kurse auch über den Rahmen der Großstädte und größeren Ortsgruppen hinaus das notwendige Interesse entgegengebracht werden. Dort, wo bei allen Beteiligten guter Wille vorliegt, wo die Sache einmal energisch in die Hand genommen wurde, hat sich immer noch ein gangbarer Weg zur allgemeinen Freude und Zufriedenheit gefunden. Auch dafür liegen eine Reihe Beispiele vor.

Die Angelegenheit ist um so leichter durchzuführen, da in Bezug auf Referenten keinerlei Schwierigkeiten bestehen können. In unserem dichten industriellen Westen reichen die Funktionäre aus um einen Kursus daran nicht scheitern zu lassen. Gegenseitige Beratung und Verständigung lassen die Kurse leicht und schnellstens in Fluß bringen.

Dem letzteren sollen diese Zeilen dienen. Fern soll es liegen, einem Bruderverbände oder sonst einer Stelle am Zuge zu flicken. Nur wünscht ein offenes Wort, ein offenes Ohr im Interesse unserer Bewegung und aller Gewerkschaftsmitglieder, zu finden.

Das Recht auf Arbeit im neudeutschen Arbeitsrecht

Dr. Goerrig.

Alt sind die Bestrebungen, den auf den Ertrag ihrer Arbeit Angewiesenen ein schützendes Recht auf Arbeit gesetzlich und praktisch zu sichern und wechselfähig ist die Geschichte und der Erfolg der dahin zielenden Bemühungen.

Ein Recht auf Arbeit war dem alt- und mittel-deutschen Arbeitsrecht noch völlig unbekannt, in ihm gab es nur eine Pflicht zur Arbeit.

Begründet war diese Pflicht im altdeutschen Arbeitsrecht in der äußeren Unfreiheit des Arbeiters, in einem sklavennähnlichen Hörigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber.

Zur Zeit des Polizeistaates hatte diese Pflicht ihren Grund in der inneren Unfreiheit des einzelnen, in seiner Bevormundung durch den Staat.

Der wirtschaftliche Liberalismus (Mangelerkennung) beseitigte mit der Befreiung des einzelnen von staatlicher Bevormundung und Beschränkung auch die öffentlich-rechtliche Pflicht des Arbeiters zur Arbeit und überließ es der persönlichen Entscheidung des einzelnen, ob, wann und wo er arbeiten und ob, bei wem und wie lange er sich privatrechtlich zur Arbeit verpflichten wollte.

Diese Befreiung des Individuums von Hörigkeit und staatlicher Arbeitspflicht hatte bei allem Guten, das sie brachte, den Nachteil, daß der einzelne in dem individualistischen auf unbeschränktem Eigenmut aufgebauten liberalen Wirtschaftsleben nur zu oft arbeitslos und damit brotlos wurde. Denn der Arbeitgeber behielt nach mangelerkennung Grundsätzen seine Arbeiter nur, sofern und soweit er sie wirtschaftlich mit Vorteil beschäftigen konnte. Es gab gar keine oder nur kurze Kündigungsfristen.

Schlimmer als vorher seine rechtliche Unfreiheit gewesen war, wurde deshalb jetzt die wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeiters.

Mit den Forderungen sozialer Gleichstellung war dieser Zustand der Unsicherheit, der den Arbeiter ständig der Gefahr der Verelendung infolge Fehlens von Arbeits-einkünften aussetzte, natürlich unvereinbar.

Lauter und eindringlicher wurde daher, besonders in den Zeiten wirtschaftlicher Krisen ein sicheres Recht auf Arbeit verlangt.

Den Idealzustand erblickte man dabei meist in einer Sozialisierung des Wirtschaftslebens oder wenigstens der Errichtung von großen und zahlreichen Staatswerkstätten. Der Staat sollte der größte und leistungsfähigste Arbeitgeber werden und als solcher verpflichtet sein, alle Arbeiter, die sonst nicht unterkommen konnten, in seinen Werkstätten aufzunehmen und diese gegebenenfalls den Bedürfnissen entsprechend erweitern.

Im 18. und 19. Jahrhundert setzte dann in der rechtswissenschaftlichen und volkswirtschaftlichen Literatur

der Kampf ein über das „Recht auf Arbeit“ als ein „soziales Postulat“. Als bahnbrechende Autoren traten auf:

1. Rousseau, der in seinem „Naturrecht“ (1789) das Recht auf Arbeit als eine logische Konsequenz aus seiner naturrechtlichen Theorie von der Entstehung des Staates folgerte.

2. Fourier, der in seiner „Theorie de l' unite universelle“ (1829) das Schlagwort des „Rechtes auf Arbeit“ zum erstenmal prägte.

3. Considerant, der eine sofortige Verwirklichung des „Rechtes auf Arbeit“, das bis dahin nur noch eine „tote Formel“ war, mittels der Errichtung von Staatswerkstätten forderte und für möglich hielt.

Die französische Revolution von 1848 schien auch schon bald eine Erfüllung der Forderungen zu bringen. Aber das „Experiment“, die Errichtung der zahllosen Nationalwerkstätten, ging fehl infolge des Widerstandes der eine Sozialisierung fürchtenden bürgerlichen Parteien und infolge der Arbeitsunlust und des wenig einschüchternen Verhaltens der Arbeiter selber, die in den Nationalwerkstätten eine bequeme „Versorgungsanstalt“ und nicht einen Notbehelf erblicken wollten.

Aber der Gedanke blieb lebendig, er sprang über auf alle Länder Europas und faßte besonders in Deutschland Fuß.

Er erzielte bei uns Teilerfolge in der Einführung kommunaler Notstandsarbeiten und Arbeitslosenversicherungen.

Die Revolution vom Jahre 1918 bedeutet darum auch in dieser Beziehung einen Wendepunkt.

Die alten Forderungen wurden in der neudeutschen sozialen Republik ihrer Erfüllung wesentlich näher gebracht. In Par. 1 des Sozialisierungsgesetzes vom 23. März 1919 wird bestimmt:

„Die Arbeitskraft als höchstes wirtschaftliches Gut steht unter dem besonderen Schutze des Reiches. Jedem Deutschen soll die Möglichkeit gegeben werden, durch wirtschaftliche Arbeit seinen Unterhalt zu erwerben.“

Dieselben Sätze enthalten die Artikel 157 und 168 der neuen Reichsverfassung vom 11. August 1920.

Diese Formulierung ist allerdings noch mehr Programm als Rechtssetzung.

Es heißt nur: „Jedem Deutschen soll die Möglichkeit zum Erwerb durch wirtschaftliche Arbeit gegeben werden.“

Wie, wann und wo ihm diese Möglichkeit tatsächlich gegeben wird, welche Rechtsmittel für die Verwirklichung des Ausspruches zur Verfügung stehen sollen, ist späterer gesetzlicher Bestimmung vorbehalten worden.

Ein Fortschritt aber bedeutet es in hohem Maße, daß die Regierung und die Nationalversammlung dieses Programm öffentlich aufgestellt hat und vor allem, daß bereits danach gehandelt wird.

Die gesamte nachnovemberliche Gesetzgebung und Arbeitsfürsorge des Reiches, der Staaten und der Gemeinden geht stillschweigend oder ausdrücklich von dem Grundsatze des „Rechtes auf Arbeit“ aus.

In Verwirklichung dieses Rechtes hat die Regierung sich in den schlimmsten Monaten der Demobilmachung und der Uebergangszeit ernstlich bemüht, den Arbeiter vor Arbeitslosigkeit und ihren Verelendung heraufbeschwörenden Folgen zu schützen.

Sie hat zunächst selbst für Arbeit gesorgt, indem sie unter großen finanziellen Opfern auf Kosten der Allgemeinheit Notstandsarbeiten in weitem Umfange hat errichten oder unterstützen lassen.

Man hat als bestes Mittel zur richtigen Arbeitsverteilung durch gesetzliche Bestimmungen eine gute, weitverzweigte Organisation der Arbeitsvermittlung geschaffen und eine ausreichende Benutzung der Arbeitsnachweise durch die Verordnungen vom 9. Dezember 1918, 17. Februar 1919, 16. März 1919, 28. März 1919 usw. gesichert.

Im Geiste ausgleichender Gerechtigkeit wurde es in der Zeit der Demobilmachung dem Arbeitgeber, der in den Zeiten wirtschaftlicher Hochkonjunktur aus der Arbeitskraft der Arbeiter Nutzen gezogen hatte, verboten, bei einem zeitweisen Rückgang des Wirtschaftslebens die Arbeiter zur Erspahrung unrationeller Löhne kurzfristig zu entlassen und er wurde als der wirtschaftlich stärkere Teil gezwungen, seine Arbeiter, die ihm selber Reichtum erarbeitet haben, unter zeitweiligen finanziellen Opfern weiter zu beschäftigen.

Aus diesen Erwägungen heraus wurde durch die bekanntsten Verordnungen über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten und die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 4. Januar 1919, 9. Januar 1919, 24. Januar 1919, 3. September 1919, 12. Februar 1920, 6. April 1920 und der dazu ergangenen Abänderungs- und Ausführungsbestimmungen auch für Privat- und Kleinrentner eine bisher unbekannt gebliebene Pflicht zur Weiterbeschäftigung sowohl der zur Zeit der Verordnungen Beschäftigten, als auch der aus dem Felde zurückkehrenden früheren arbeitsbedürftigen Arbeiter eingeführt.

Man verließ damit gewissen Gruppen von Arbeitsbedürftigen Personen vorläufig für die Dauer der Demobilisierung gegenüber bestimmten Verpflichteten ein privatrechtliches „Recht auf Arbeit“.

Dieses Recht hat seine Grenzen in der Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeitgebers und ganzer Industriezweige; ob seiner schweren Lasten für manche Arbeitgeber wurde es daher mit fortschreitender Demobilisierung mehr und mehr abgeschwächt.

Dafür brachte das Betriebsrätegesetz recht glücklich gewählte Bestimmungen über ein Einspruchsrecht gegen unbillige Entlassungen, die eine wirksame Festigung des Rechtes auf Arbeit bei vernünftiger Anwendung versprechen.

Danach kann im Falle der Kündigung Einspruch erhoben werden und mit Hilfe des Arbeiter- und Angestelltenrates und des Schlichtungsausschusses die Weiterbeschäftigung bzw. eine Abfindungssumme erreicht werden,

- 1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband erfolgt ist;
2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;
3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit als die bei der Einstellung vereinbart zu verrichten;
4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt.

Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt.

Durch diese Bestimmungen ist der Arbeitnehmer ausreichend gegen alle Kündigungen geschützt, die nicht in der wirtschaftlichen Lage des Betriebes begründet sind.

Seine organische Ergänzung hat das Recht auf Arbeit rechtlich gefunden in einem Recht auf Versorgung für den Fall, daß ihm wegen Arbeitsmangels zeitweise eine gewinnbringende Beschäftigung nicht geboten werden kann.

Es bestimmt in diesem Sinne die Reichsverfassung vom 11. August 1919 in Artikel 163 unter Wiederholung des Par. 1 des Sozialisierungsgesetzes vom 23. März 1919:

„Soweit dem Deutschen angemessene Arbeitsgelegenheit nicht nachgewiesen werden kann, wird für seinen notwendigen Unterhalt gesorgt.“

Die Weltproduktion an Eisen u. Stahl

Dr. Birnbaum.

Durch die lange Dauer des Krieges ist ein erheblicher Teil der in der Produktion von Eisen und Stahl beschäftigten Arbeiter dieser Tätigkeit entzogen worden. Infolgedessen ist schon während des Krieges ein erheblicher Rückgang der Produktion von Eisen und Stahl festzustellen, aber auch die Nachkriegszeit steht noch hinter den Friedensziffern wesentlich zurück. Nach den Angaben der National Federation of Iron and Steel Manufacturers bestand die Produktion von Roheisen in den Monaten Januar bis September 1919 wie folgt:

Table showing iron production in 1000 tons for England, Germany, France, and USA from Jan to Sep 1919, with a 1919 monthly average.

Ein Vergleich mit den Durchschnittsziffern des Jahres 1913 ergibt, daß Deutschland am schlechtesten abgeschnitten hat. Es ist ungefähr im Durchschnitt auf ein Drittel der Produktion herabgesunken. England schneidet besser ab und erreicht immerhin noch über zwei Drittel der Friedensproduktion, wobei bemerkenswert ist, daß während die Produktion in England sich im Jahre 1919 in aufsteigender Linie bewegt, die englische Produktion

Dies geschieht vorläufig durch die staatliche Erwerbslosenfürsorge, die demnächst ersetzt bzw. verbessert werden soll durch eine obligatorische Arbeitslosenversicherung.

Auf diese soll in einer der nächsten Nummern besonders eingegangen werden.

Zusammenfassend kann nach diesen Ausführungen wohl behauptet werden, daß die neuen Bestimmungen über die Sicherung und Gewährleistung des Rechtes auf Arbeit recht zweckmäßig sind. Ihr Wert würde aber erheblich gesteigert werden, wenn die jetzt weitverstreuten Einzelbestimmungen bald zusammengefaßt würden in einen besonderen Abschnitt des künftigen neuen deutschen Arbeitsgesetzbuches.

Der Stand der Valuta

Unsere wirtschaftliche Lage ist in hohem Maße abhängig von der Bewertung unserer Zahlungsmittel im Auslande. Im Februar dieses Jahres war der größte Tiefstand unserer Valuta erreicht worden. Seitdem hatte sich eine anhaltende Besserung bemerkbar gemacht, bis nun neuerdings wieder eine langsame, aber stetige neue Verschlechterung eingetreten ist.

Folgende Tabelle zeigt, welche Schwankungen unser Geldkurs im Laufe dieses Jahres erlitten hat:

Table showing exchange rates for 100 Dutch Guilders and 100 Swiss Francs from Jan 1 to Sep 30, 1920.

Wenn auch die Schwankungen der Valuta von den verschiedenen Interessentengruppen verschieden beurteilt werden, können wir doch nicht umhin, uns denen anzuschließen, die mit größter Besorgnis dieser neuerlichen Wundereinstellung der Valuta entgegensehen. Gewiß hat die Verschlechterung der Valuta eine empfindliche Absatzkrise und im Anschluß daran Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeit vor allem in der Exportindustrie zur Folge gehabt. Diese Störungen konnten aber bei dem allgemein in der ganzen Welt herrschenden Warenmangel nur eine vorübergehende Erscheinung sein und bleiben. Sie waren mehr eine Folge der Unsicherheit, die auf dem Preismarkt entstand, die nur durch einen energischen Preisabbau, zu dem sich nicht jeder ohne weiteres bequemen wollte, zu beheben war.

Wir begrüßen die Verbesserung der Valuta zunächst gerade von diesem Gesichtspunkt aus, weil sie der erste Anstoß zu dem unbedingt notwendigen Preisabbau war, darüber hinaus aber auch deshalb, weil sie ein untrügliches Zeichen des Wiederaufstehens und Wiedergesundens unserer Wirtschaft darstellt. Die krisenhaften Erscheinungen, die diesen Prozeß begleiteten, hofften wir mit Erfolg bekämpfen und überwinden zu können und allenthalben waren entsprechende Maßnahmen bereits eingeleitet oder schon in Angriff genommen.

Nun stellt das erneute Fallen der Valuta uns vor neue Probleme. Die Hauptursache liegt diesmal zweifellos in dem fast trostlosen Zustand unserer Staatsfinanzen und dem Steigen der Banknotenwelle. Die innere Konsolidierung unseres Volkes selber ist inzwischen soweit

fortgeschritten, Arbeit und merklich gestiegen, daß wirklich auch die Wirtschaft gegeben sein könnte, zu einer allmählichen Konsolidierung der Staatsfinanzen zu kommen. Das Mittel zu ihrer Heilung ist einfach zu nennen, allerdings schwierig anzuhängen. Es heißt: Erhöhung der Einnahmen - Verminderung der Ausgaben.

Dazu ist in erster Linie notwendig entsprechendes Funktionieren der Steuermaschine und energische Verminderung des immer noch anwachsenden Beamtenheeres.

Auf unserer Generalversammlung in Essen ist deutlich unser Wille zum Ausdruck gekommen, nichts unversucht zu lassen, um einen energischen Preisabbau herbeizuführen. Die Möglichkeit dazu wird durch die neuerlichen Erscheinungen auf dem Geldmarkt stark beschnitten. Wenn wir im Sinne unserer Generalversammlungsbeschlüsse arbeiten wollen, und das müssen wir, dann bleibt uns nichts anderes übrig, als unferns dort, wo wir Einfluß auf die Bessergestaltung der Valuta haben, bei der Wiedergesundung unserer Staatsfinanzen, unsere Aufgabe zu erkennen und zu erfüllen.

Dazu gehört, daß wir uns energisch den Treiberen der radikalen Elemente in den Betrieben entgegenstellen, die auf eine Sabotage des Steuerapparats hinarbeiten. Wir müssen uns bewußt sein, daß in neuem Deutschland die Arbeiterschaft der Träger von Volkswirtschaft und Staat ist und die Verantwortung für deren Gedeih und Verderb auf ihr lastet. Eine Konsolidierung unserer Finanzwirtschaft ist ohne das glatte Funktionieren dieser Einnahmequellen des Reiches nicht möglich. Aufgabe unserer Vertreter in den Parlamenten ist es dann, dafür einzutreten, daß alle übrigen Steuerarten und Steuerquellen rückwärtslos und energisch ausgebeutet werden und weiter die übrigen schon auf unserer Generalversammlung geforderte Vereinfachung des Regierungsparens, die Verminderung der Staatsausgaben und des Beamtenheeres durchzuführen wird. Gegebenenfalls müssen wir uns mit entsprechenden Kundgebungen hinter unsere Führer stellen, um ihnen den Rücken zu stärken.

Es geht um unsere ureigensten Interessen und das Wohl unseres Landes. Die klugvollen Phrasen der Radikalen: „Die Revolution ist in Gefahr! Helft Sowjetrußland!“ und wie das was immer tönt und klingt, haben für uns keine Zugkraft. Uns gilt nur das Wort: Das Wohl des Landes ist in Gefahr! Der eben begonnene Preisabbau ist bedroht! Und nun heißt es, sich der Gefahr entgegenzusetzen und unsere Aufgabe zu erfüllen. Den Weg hat uns unsere Generalversammlung gewiesen. Wir wollen ihn mannhaft, zielbewußt beschreiten. S. S.

Die Betriebsorganisation

S. Genksmeier.

II.

Für die Regelung der Dinge in den Betrieben sind folgende Richtlinien aufgestellt worden:

- 1. Die Spitze der Organisation im Betriebe ist die Fraktion der christlich organisierten Betriebsratsmitglieder.
2. Der Fraktionsobmann wird von der Fraktion, nachdem Vertrauensleute und Mitglieder gehört sind, berufen. Er ist gleichzeitig Verbandsobmann. Desgleichen Stellvertreter.
3. Abteilungsobmänner. In großen Werken werden in gleicher Weise für die größeren Abteilungen Abteilungsobleute berufen. Dieselben brauchen nicht Mitglied des Betriebs- und Arbeiterrats zu sein. Die Gesamtleitung hat der Fraktionsobmann.

umgekehrt in absteigender Linie. Am besten schneidet Amerika ab, das in den ersten drei Monaten sogar die Friedensproduktion von 1913 übersteigt, dann nur unwesentlich unter dieser zurückbleibt. Im Gesamtergebnis bleibt jedoch auch Amerika unter der Friedensproduktion mit 31 Millionen Tonnen von 1913 bei einer Gesamtproduktion von 29 Millionen Tonnen im Jahre 1919 zurück.

Die Produktion von Stahl gestaltet sich wie folgt: Die Produktion von Stahl Januar bis August 1910 (in 1000 Tonnen)

Table showing steel production in 1000 tons for England and USA from Jan to Aug 1910, with a 1913 monthly average.

Auch hier ist im wesentlichen die gleiche Entwicklung wie bei der Roheisen-Produktion zu beobachten. Deutschland beginnt im Jahre 1919 mit einer monatlichen Produktion, die geringer ist, als ein Drittel der durchschnittlichen Monatsproduktion von 1913 und bewegt sich mit wenigen Abweichungen in aufsteigender Linie.

Umgekehrt ist auch hier wieder die Entwicklung in England, bei der die Produktionskurve mit Schwankungen nach unten sinkt. Die Vereinigten Staaten haben in der Stahlproduktion in allen Monaten bis auf den Mai eine über den Durchschnitt im Jahre 1913 stehende Ziffer aufzuweisen.

Besonders interessant sind die Exportzahlen von England und Amerika. Diese stellen sich in den ersten neun

Monaten des Jahres 1919, verglichen mit dem monatlichen Durchschnitt von 1913 wie folgt:

Table comparing iron and steel exports of England and USA in 1919 vs 1913 average.

1913 monatlich im Durchschnitt 411,1 und 240,0

Durch diese Vergleichsziffern kommt die Verschätzung des Schwergewichts auf dem Weltmarkt von Eisen und Stahl in England und Amerika ganz besonders zum Ausdruck. Während im Jahre 1913 die Vereinigten Staaten eine Durchschnittsausfuhr von monatlich 240 000 Tonnen aufzuweisen. Dieses Verhältnis hat sich im Jahre 1919 ganz wesentlich zu Gunsten von Amerika verschoben. Während Englands Export wesentlich unter die Friedensziffer gefallen ist, hat sich der amerikanische Export weit über seine Friedensziffer emporgehoben. Der deutsche Export ist selbstverständlich außerordentlich gesunken.

Wenn wir bedenken, welche erheblichen Rohstoffgebiete wir durch den Friedensvertrag verloren haben, dann müssen wir zu der Erkenntnis kommen, daß die deutsche Eisen- und Stahlproduktion sich niemals auf ihre Vorkriegszeit erheben können und daher zum erheblichen Teil Eisen und Stahl einführen müssen, wenn es ihr nicht gelingt, Eisenerze in großem Umfange zu importieren

4. Vertrauensmänner. In jeder Werkabteilung, bei großen Werken auch Unterabteilung oder Berufsgruppe, ist ein Vertrauensmann zu wählen. Wenn über 25 Mitglieder in Frage kommen, ist für je weitere 25 Mitglieder ein weiterer Vertrauensmann, bei doppelter oder dreifacher Schicht ist für jede Schicht einer zu wählen. Wenn durch Verschulden der Mitglieder keine Wahl erfolgt, kann der Obmann geeignete Kollegen mit dem Amt betrauen.

5. Die Aufgabe dieser Betriebsvertretung besteht darin, nach den Bestimmungen der Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge die Interessen der Mitglieder zu wahren und ferner die Bestrebungen des Verbandes im Betriebe zu fördern.

In allen wichtigen Angelegenheiten werden die notwendigen Maßnahmen in einer Funktionärkonferenz unter Einziehung eines Vertreters der Ortsverwaltung beraten. In kritischen Fällen entscheidet die Betriebsmitgliederversammlung, die mindestens vierteljährlich einmal stattfinden hat.

6. Die besondere Aufgabe der Obleute und Betriebsvertrauensleute besteht darin, mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln an weiteren Ausbau und Erhaltung unseres Verbandes zu arbeiten. Die Agitation darf niemals eine Stütze erfahren. Es darf nicht eher gerührt werden, bis alle organisiert sind. Neu in den Betrieb eintretende Arbeiter wird man sofort für den Verband zu gewinnen suchen. Neben der Werbung neuer Mitglieder hat eine ständige Kontrolle der Mitglieder stattzufinden. Mindestens einmal im Vierteljahr soll eine Kontrolle der Mitgliedsbücher (Karten) vorgenommen werden. Bei dieser Gelegenheit ist auf die Einnahmen im Sinne einer gewissenhaften Pflichterfüllung einzuwirken.

7. Der Betriebsfunktionär soll jederzeit Auskunft geben können über die Zahl der Arbeiter über 18 Jahre, die Zahl der weiblichen Arbeiter, über das Organisationsverhältnis genau nach den einzelnen Nennungen. Die Unorganisierten sind möglichst mit Namen und Adresse zu ermitteln. Der Vertrauensmann macht diese Feststellungen für seine Abteilung und berichtet möglichst schriftlich dem Obmann, der die Uebersicht über das Ganze führt.

8. Der Ortsverwaltung soll über alle wichtigen Vorläufe im Betriebe Bericht erstattet werden. Die Obmänner werden dringend gebeten, vierteljährlich einmal eine Uebersicht nach Absatz 7 einzureichen. Mitteilungen und Direktiven der Ortsverwaltung werden durch die Obleute den Vertrauensleuten und durch diese den Mitgliedern bekanntgegeben und ist gemeinsam für gewissenhafte Durchführung zu sorgen.

9. In Betrieben, wo wir keine Vertretung im Betriebsrat haben sollten, wird der Obmann in der Mitgliederversammlung gewählt. Wenn nur ein Vertreter im Betriebsrat ist, so ist derselbe, wenn die Mitgliederversammlung nicht anders beschließt, gleichzeitig Verbandsobmann.

10. Betriebsfunktionäre, welche ihre Pflicht nicht erfüllen, oder das Vertrauen verloren haben, können auf Antrag der Mitglieder oder der Ortsverwaltung von ihrem Posten entfernt werden.

Vielleicht wird man hier und da Bedenken dagegen hegen, daß der Fraktionsobmann gleichzeitig Verbandsobmann, also der erste Vertrauensmann der Mitglieder sein soll. Es lassen sich ja, besonders vom agitatorischen Standpunkt betrachtet, einige Gründe dagegen ins Feld führen, aber die Vorteile einer einheitlichen Gesamtleitung scheinen uns doch erheblich schwerer ins Gewicht zu fallen. Die Gefahr von Konflikten unter den Mitgliedern wird erheblich verschärft, wenn neben der verantwortlichen Stelle, dem Betriebsrat, noch andere Spitzen im Betriebe in Erscheinung treten würden. Unseren Betriebsratsmitgliedern ist auf diese Weise ein maßgeblicher Einfluß, besonders in taktischen Fragen gesichert und die Möglichkeit gegeben, ihren Einblick in die Gesamtverhältnisse des Unternehmers praktisch zum Wohle der Mitglieder zu verwerten.

Wenn die Tätigkeit unserer Betriebsratsmitglieder eine erfolgreiche sein soll, dann müssen dieselben vom Vertrauen der Mitglieder getragen, auf eine allseitige tatkräftige Mitarbeit rechnen können. Nur wenn ganz besondere Gründe vorliegen, sollte man daher eine von der vorgeschlagenen abweichende Regelung treffen.

Die erweiterten gesetzlichen Rechte nützen uns nichts, wenn in den Betrieben nicht für die Durchführung der Bestimmungen gesorgt wird. Das gleiche ist der Fall bei Tarifverträgen und sonstigen Abmachungen mit den Unternehmern. Sobald man hier auf die Mitarbeit sämtlicher Vertrauensmänner, oder der gesamten Mitgliedschaft angewiesen ist, wird die Sache in der Regel schwierig. Wehe dem Betriebsrat und dreimal Wehe der Ortsverwaltung, wenn nicht jeder Aufschlag pünktlich und gewissenhaft erledigt wird. Aber wenn die Kollegen selbst mal mithelfen müssen, dann — gut Ding will Weile haben.

Wie die Tätigkeit der leitenden Kollegen dadurch erhöht wird, kommt vielen Vertrauensleuten und Mitgliedern gar nicht zum Bewußtsein. Ein Beispiel: Telefonisch wird ein Abteilungsobmann eines hiesigen Werkes um die Angabe einiger bestimmter Zahlen (Leistung eines Martinwerkes betreffend) gebeten. Bei gutem Willen hätte der Kollege innerhalb einer halben Stunde ebenfalls per Telefon die Frage beantworten können. Er war ausdrücklich darum gebeten worden und was geschah? — gut acht Tage später, nachdem noch einmal gemahnt wurde, traf endlich die Antwort ein, aber noch unvollständig, so daß eine nochmalige Anfrage notwendig wurde. Wieviel Zeit und Geld wird so durch Verschulden säumiger Kollegen unnütz veran, wenn nicht gar der Erfolg unserer Bestrebungen in vielen Einzelfällen in Frage gestellt wird. Es muß allerdings auch anerkannt werden, daß viele Funktionäre und Mitglieder, und zwar in steigendem Maße bemüht sind, pünktlich und gewissenhaft alle Aufträge zu erledigen.

Bei allgemeinen Maßnahmen und statistischen Erhebungen genügt es aber nicht, wenn ein Teil der Kollegen unaktiv und gemüßlos für die Erledigung sorgt, sondern da können nur dann brauchbare Resultate erzielt werden, wenn alle ihre Pflicht tun. Die Bedeutung der Statistik wird von den meisten Mitgliedern noch nicht genügend erkannt!

Für unsere Vertreter in den verschiedensten Körperschaften und bei Verhandlungen mit Unternehmern und Behörden sind die statistischen Zahlen ein dringendes Mittel und in vielen Fällen ist der Erfolg direkt von der Beweiskraft des Zahlenmaterials abhängig. Die Statistik muß alle Einzelheiten umfassen, wenn sie zuverlässig berichten soll und deshalb darf sich kein Kollege dabei ausschließen — oder was noch schlimmer ist, falsche Angaben machen. Falsche Unterlagen können direkt zu schmerzlichen Mißfolgen führen. Einen komischen Vorfall, der sich im letzten Kriegsjahr ereignet hat, möchten wir hier zur Illustration anführen: Die Arbeiter einer Walzwerksabteilung hatten sich endlich ausgerafft und der Organisation angeschlossen, so daß der erste Versuch mit einer Lohnbewegung gemacht werden konnte. Die Leute wurden, wie damals allgemein üblich, aufgefordert, ihren Lohnstand anzugeben und der Arbeiterausschuß erhielt den Auftrag, die neuen Lohnsätze um 15 Prozent höher festzusetzen und bei der Direktion zu erwirken. Die Direktion wollte zunächst von einer Lohnhöhung nichts wissen, als aber die geforderten neuen Lohnsätze genannt wurden, stimmte sie ohne Zögern zu — was schon auffällig bemerkenswert wurde. Die Erläuterung kam dem Arbeiterausschußmitglied, als sie die angeblich um 15 Prozent erhöhten neuen Lohnsätze in der Betriebsversammlung verkündeten. Jetzt kam man mit der Wahrheit heraus. Nach alter Gewohnheit hatte man die bisherigen falsch (zu niedrig) angegeben und die Folge war die, daß die neuen Lohnsätze kaum höher waren, wie die bisherigen. Den Vorteil hatte der Unternehmer. Wenn solche groben Dummheiten auch zu den Seltenheiten gehören, so zeigt der Vorgang andererseits doch die Gefährlichkeit falscher Angaben.

Streiflichter.

Praxis des Betriebsrätegesetzes

Nach § 29 des B. R. G. liegt die Leitung der Betriebsratsfunktionen in Händen des Betriebsratsobmannes. Der Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter ist ebenso wie jedes andere Ratmitglied an die Geschäftsordnung gebunden. Er hat also das Wort nachzusuchen und es wird ihm nach der Reihe der eingegangenen Meldungen erteilt. In den Arbeiterausschüssen nach dem Hilfsdienstgesetz führte stets der Arbeitgeber den Vorsitz. Mancher dieser Herren kann sich nun noch sehr schlecht mit den Bestimmungen des B. R. G. abfinden. Er erblickt darin, daß einer seiner Arbeiter und Angehörten der Vorzug führt, bei dem er sich zu Worte melden muß, eine ihn verletzende „Ungehörigkeit“. Hier und da ist es darüber zu Auseinandersetzungen gekommen.

An manchen Stellen bleiben die Arbeitgeber und Direktoren den Verhandlungen fern und beauftragen nach § 14 des B. R. G. einen anderen Herrn der Werkleitung mit der Vertretung. Diese erklären dann eingangs der Sitzung im Vollbesitz aller Weisungen zu sein. Ist die Verhandlung in Fluß, so erhebt sich recht bald das Gegenteil. Dann heißt es: „In dem Punkte bin ich beauftragt, abzulehnen“, oder „zu diesem Punkte muß ich der Direktion zunächst das Ergebnis der Verhandlung mitteilen“. Kurz es kommt einer Verschleppung gleich, was bei derartigen Vertretungen heraus kommt. Das steht im Betriebsrat Verstoß und bei der Arbeiterschaft Verärgerung ab, die vermieden werden kann und muß.

Denn, nimmt der Arbeitgeber bzw. die Direktion an den Verhandlungen teil, so ist eine Entscheidung meistens schneller und zufriedenstellender herbeizuführen. Deshalb sollten die Arbeitgeber ihre Bedenken im Interesse der Gesamtheit zurückstellen. Dort wo sich aber Verhältnisse heraus entwickeln, wie die hier angeführten, bleibt nur übrig, schnellstens den Schlichtungsausschuß zur Erledigung der vorliegenden Punkte anzurufen.

Weitere Differenzen ergeben sich nicht selten aus den §§ 30, 35 und 36 des B. R. G. Die Ansichten, wann die Sitzungen sein müssen, gehen auch hier auseinander. Mancherorts finden sie während, an anderen Stellen nach der Arbeitszeit statt. Das Gesetz bestimmt als Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit. Ein weiterer Streitfall ist der, wann und inwieweit ist eine Versäumnis der Arbeitszeit resp. Verlust von Lohn oder Gehalt durch den Arbeitgeber zu ersehen? In einem Falle hatte ein Arbeiter durch ein Versehen Lohnunterschieden einzelner Arbeiter und auch sonstiger Beschwerden, nachdem die Arbeiter sich an ihre Vertreter gewandt hatten, diese mit der Werkleitung geschlichtet. Da dieses mehrmals vorgekommen war, war dadurch für die Betriebsratsmitglieder ein beträchtlicher Verdienstausfall entstanden, da diese, wie alle anderen, in Accord arbeiten. In Verhandlungen betr. Entschädigungen kam eine Einigung nicht zustande. Eine von der Firma dem Obmann angebotene monatliche Pauschalsumme, wurde abgelehnt. Einer endgültig entscheidenden Sitzung, an der die Gewerkschaftsvertreter teilnahmen, blieb der Direktor fern und der Stellvertreter teilte einen ablehnenden Bescheid mit. Des Zid-Bad-Kurses mit, wurde der Schlichtungsausschuß im Landwehrbezirk Welschenbrunn angerufen, welcher am 13. August nachstehenden Schiedspruch fällte:

„Der noch nicht vergütete Lohnausfall seit dem 18. Juni ist nach den Aufzeichnungen des Lohnbüros mit dem durchschnittlichen Akkordarbeitslohn zu vergüten, so daß die Betriebsratsmitglieder durch ihre Tätigkeit keinen Verdienstausfall erleiden. Die einzelnen Arbeitnehmer sollen mit ihren Beschwerden stets zunächst an den Meister bzw. Betriebsingenieur verwiesen werden. Der Betriebsrat tritt erst in Tätigkeit, wenn dort eine Verständigung nicht erzielt ist. Beprehungen der Arbeiterratmitglieder untereinander sollen wie Betriebsratsfragen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, andernfalls in dringenden Fällen beim Arbeitgeber angemeldet werden. Im übrigen soll die für die Betriebsvertretung aufgewendete Zeit täglich dem Meister zur Eintragung in die Lohnzettel angegeben werden. Dabei erübrigen sich nähere Angaben.“

Das Mitwirkungsrecht des Arbeitnehmers bei Kündigungen

hat durch das Betriebsrätegesetz eine Neuregelung erfahren, deren grundsätzliche Bedeutung darin liegt, daß der Arbeitgeber im Rahmen des Dienst- und Arbeitsvertrages nach seinem Ermessen einem

Arbeitnehmer kündigen kann. Allerdings ist diese Befugnis nicht unbefristet: Dem Arbeitnehmer steht gegen Kündigungen, die unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist erfolgen, ein Einspruchsrecht zu, das, wie schon der Wortlaut besagt, erst nach der erfolgten Kündigung wirksam werden kann. Dieses Recht bedeutet also keineswegs ein Mitbestimmungsrecht im Sinne des Erörterungspunktes einer Zustimmung zu der ausgesprochenen Kündigung. Der Geschäftsbetrieb kann dieses Recht auch nicht gegenüber dem Arbeitgeber unmittelbar, sondern nur durch Anrufen des Betriebsrates geltend machen, der dann die Streitfrage an den Schlichtungsausschuß bringen kann. Hiermit ist auch schon gesagt, daß die Ausübung des Einspruchsrechtes das Bestehen eines Betriebsrates voraussetzt, der in Betrieben errichtet werden muß, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen. — Für die Arbeitnehmer kleiner Betriebe (die regelmäßig weniger als 20, aber mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigen) besteht also ein Einspruchsrecht im Sinne des B. R. G. nicht. Die Wahrung der Interessen dieser Arbeitnehmer liegt in der Hand des Betriebsobmannes, dem das Einspruchsrecht nach der „Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angehörten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung vom 12. 2. 1920 (S. u.)“ zusteht. In betriebsratlosen Betrieben hat also der Arbeitgeber eine unvollständigere Bewegungsfreiheit als in den Betrieben mit Betriebsrat.

Der Weg des Einspruches im Sinne des B. R. G. steht aber auch dem Geschäftsbetrieb nicht in allen Kündigungsfällen, sondern nur in den im § 84 B. R. G. genau bezeichneten Fällen zu, auf die hier verwiesen wird. Da der § 84 a. a. O. nur von sog. „befristeten“ Kündigungen handelt, so ist der Einspruch z. B. nicht zulässig, wenn ein Grund zur fristlosen Auflösung des Vertrages vorliegt, und deshalb die Entlassung ausgesprochen wird. In diesem Fall kann aber auch der Einspruch damit begründet werden, daß ein wichtiger Grund im Gesetze nicht vorliegt.

Das Einspruchsrecht wird dadurch ausgeübt, daß der Geschäftsbetrieb binnen 5 Tagen nach der Kündigung den Betriebsrat anrufen kann, wobei die Gründe für den Einspruch und die Beweismittel anzugeben sind; andernfalls ist der Betriebsrat nicht verpflichtet, sich mit der Sache zu befassen. Der Betriebsrat ist im übrigen keine entscheidende Instanz, sondern nur ein Vermittlungsorgan. Er hat deshalb lediglich eine Verständigung mit dem Arbeitgeber zu versuchen; gelingt diese binnen Wochenfrist nicht, so kann der Betriebsrat oder der Geschäftsbetrieb binnen 5 weiteren Tagen den Schlichtungsausschuß zur Entscheidung anrufen, dessen Spruch endgültig ist. Wird in der Entscheidung die Kündigung nicht gebilligt, so ist der Einspruch als gerechtfertigt zu erklären und zugleich dem Arbeitgeber für den Fall, daß er die Weiterbeschäftigung ablehnt, eine Entschädigung aufzuerlegen, die als Abfindung für den, dem Arbeitnehmer aus der Kündigung erwachsenen Schaden gilt und nicht der Nachprüfung des Gerichtes unterliegt. Der Arbeitgeber kann also nicht durch die Entscheidung verpflichtet werden, die Kündigung zurückzunehmen; er ist im Weigerungsfalle nur gehalten, die Entschädigung zu zahlen.

Im übrigen hat der Arbeitgeber die Wahl, ob er den Geschäftsbetrieb wieder einstellen oder die Entschädigung zahlen will. Erklärt der Arbeitgeber sich innerhalb der gesetzlichen Frist von drei Tagen nach Kenntnis von der Rechtskraft des Schiedspruches nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt, und der Arbeitgeber muß die Entschädigung zahlen. Steht der Arbeitgeber dem Geschäftsbetrieb wieder ein, und war dieser bereits ausgetreten, so ist ihm für die Zeit vom Austritt bis zur Weiterbeschäftigung gemäß § 615 B. G. B. der Lohn oder Gehalt zu zahlen. Der Arbeitnehmer muß sich aber das abziehen lassen, was er etwa inzwischen verdient oder zu verdienen überrillig unterlassen hat. — Hat andererseits der Arbeitnehmer eine andere Stellung gefunden, so kann er die Weiterbeschäftigung ablehnen; die Ablehnung muß aber unverzüglich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Tut der Arbeitnehmer das nicht, so verliert er sein Recht, die Weiterbeschäftigung zu verweigern, und hiermit verliert er das Recht auf die Entschädigung. Hat er aber die Weigerung gesetzmäßig erklärt, so steht ihm der Anspruch auf § 615 B. G. B. nur für die Zeit von der Entlassung bis zum Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung des Schlichtungsausschusses; die Entscheidung fällt hier also weg.

Ist endlich der Arbeitnehmer fristlos entlassen worden, weil ein wichtiger Grund im Gesetze vorlag, so muß der Schlichtungsausschuß, wenn zugleich ein gerichtliches Verfahren anhängig ist, oder eine der Parteien ein solches anhängig machen will, das Verfahren aussetzen bis zur Beendigung des Verfahrens. Wenn nicht innerhalb 4 Wochen seit der Stellung des Antrages auf Aussetzung des Verfahrens die Klagerhebung nachgewiesen ist, oder wenn das Gericht rechtskräftig entschieden hat, daß die fristlose Entlassung unberechtigt ist, so muß das Schlichtungsverfahren wieder aufgenommen werden. Da die Entscheidung im Schlichtungsverfahren zwar Recht zwischen den Parteien schafft, aber nicht vollstreckt werden kann, so muß der Arbeitnehmer, falls der Arbeitgeber die Entschädigung nicht freiwillig zahlt, beim zuständigen Gericht Klage erheben.

Neben den hier besprochenen Vorschriften des B. R. G. gelten auch noch das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. 4. 1920 und die Verordnung vom 12. 2. 1920, die oben erwähnt ist. Diese Bestimmungen treffen als Sondervorschriften im Gegensatz zu den allgemein gültigen Vorschriften des B. R. G. für bestimmte Fälle der Kündigung eine gesetzliche Regelung, und sie gehen deshalb grundsätzlich den Vorschriften des B. R. G. vor. Nach dem Gesetz vom 6. 4. 1920 muß jede Kündigung eines Schwerbeschädigten der Hauptfürsorgestelle der Kriegsbeschädigten- und Kriegshinterbliebenenfürsorge angezeigt werden; die Kündigung ist bis zum 22. 10. 1920 übrigens nur dann gültig, wenn die genannte Stelle ihr zugestimmt hat. Nach diesem Zeitpunkt genügt die Anzeige von der erfolgten Kündigung. Bei Streitigkeiten wegen geschwindiger Kündigung aus dem Gesetz vom 6. 4. 1920 ist nicht der Schlichtungsausschuß sondern das zuständige Gericht im Wege der Klage anzurufen. In allen anderen Kündigungsfällen ist das B. R. G. und die Verordnung vom 12. 7. 1920 maßgebend. Die letztere Verordnung behandelt lediglich die Kündigungen, die „aus Anlaß von Wiedereinstellungen (von Kriegsteilnehmern) oder zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl“ erfolgen. Kündigungen aus diesen Gründen sind nur zulässig, wenn sie nicht durch „Streckung der Arbeit“ vermieden werden können. Bei der Auswahl der zu Entlassenden sind die Betriebsverhältnisse, das Lebens-, Dienstalter, Familienstand des zu Kündigenden zu berücksichtigen. — Für den hier kurz umschriebenen Geltungsbereich der Verordnung besteht ein Mitwirkungsrecht bei Kündigungen auch nur insoweit, als ein Einspruchsrecht auch hier gegeben ist, dem aber für die Wirksamkeit der Kündigung keine rechtliche Bedeutung zukommt. Der Einspruch kann von dem Geschäftsbetrieb selbst oder von der Betriebsvertretung beim Schlichtungsausschuß binnen drei Wochen nach Empfang der Kündigung angebracht werden, wenn die Wiedereinstellung begehrt wird. Der auf diesen Einspruch gefällte Schiedspruch wird rechtskräftig, wenn er von beiden Teilen angenommen oder vom Demobilisierungskommissar für verbindlich erklärt wird. Eine Anrufung des Gerichtes ist in diesem Fall also ausgeschlossen. — Bei Streitigkeiten wegen fristloser Entlassung aus gesundheitlichen Gründen, oder wenn um die Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist gestritten wird, weil der behauptete wichtige Grund bestritten wird, ist sowohl das Gericht als auch der Schlichtungsausschuß zuständig. Auch hier muß der Schlichtungsausschuß das Verfahren aussetzen, wenn es beantragt wird, oder bereits ein gerichtliches Verfahren schwebt. Handelt es sich um einen Anspruch auf Wiedereinstellung, und ist die Entlassung fristlos erfolgt, so ist nur der Schlichtungsausschuß anzurufen.

Unsere neugegründete Deutsche Feuerversicherung

nimmt am 1. Oktober den Betrieb auf. Die Genehmigung des Reichlichen Handelsministeriums ist inzwischen erfolgt.

Es zeigt sich übrigens, daß die Gründung der Deutschen Feuerversicherung den lebhaftesten Anlauf in unseren Mitgliedschaften gefunden hat.

Der Vorteil der Versicherung.

In wieweit hervorzuheben, daß die Deutsche Volksversicherung für die Kreise Bedeutung hat, die nicht in der Lage sind, für unvorhergesehene Unglücksfälle die erforderlichen Summen auf der Sparkasse zu hinterlegen.

Table with 5 columns: Name, Wohnort, gezahlte Beiträge, anges. Beiträge, Lebensjahre. Lists members like O. Meißner, W. Böhler, Fr. Ding, etc.

Ohne der segensreichen Einrichtung der Sparkassen irgendwie zu nahe zu treten, wird mit dieser Zusammenstellung bewiesen, daß die Deutsche Volksversicherung für die Arbeiter, Angestellten und den kleinen Mittelstand ihre besonderen schätzenswerten Vorzüge hat.

Bekanntmachung des Vorstandes

Da die Beiträge immer für die kommende Woche im voraus zahlbar sind, so ist für Sonntag, den 10. Oktober, der 42. Wochenbeitrag fällig für die Zeit vom 10. bis 16. Oktober.

- Es erhalten die Genehmigung zur Erhebung folgender Beiträge: Augsburg (Sektionen der Stadt): 1. Klasse 4 M., 2. Klasse 3.50 M., Halbe Beitragsklasse 2 M., Lehrlingsklasse 0.50 M. bzw. 0.30 M.

Aus dem Verbandsgebiet

Gelsenkirchen. Ueber den Verlauf des Streiks bei den Gelsenkirchener Gußstahl- und Eisenwerken sind die verschiedensten Gerüchte in Umlauf gesetzt worden.

Seit dem Revolutionsausbruch sind wilde Lohnbewegungen und Prüßche, die mit Ordnung Disziplin und gewerkschaftlichen Grundsätzen nichts gemein haben, wohl aber große wirtschaftliche und gewerkschaftliche Verluste nach sich ziehen, keine Seltenheit.

Der Ausgangspunkt des Kampfes bestand darin, daß die Belegschaft des Düffeldorfser Werkes der Firma den Steuerabzug verweigerte und aus diesem Anlaß einige Tage streikte.

An dem Kampfe des Düffeldorfser Werkes gegen den Steuerabzug hatte sich ein Arbeiter der Belegschaft nicht beteiligt. Einer seiner Mitarbeiter nahm dies zum Anlaß, ihn zu bedrohen und gewaltfam aus dem Werke zu entfernen.

entschieden entgegenzutreten und haben vor einem Streit auf das nachdrücklichste gewarnt. Zweifellos hatte die Firma moralisch als auch geistlich das Recht auf ihrer Seite.

Während des Düffeldorfser Streiks reiste ein gewisser Wohlgenut aus Düffeldorf nach Gelsenkirchen und redete trotz des ausdrücklichen Verbots der Gelsenkirchener Werkleitung, das Werk betreten zu dürfen, hier im Werke in einer Versammlung, um die Belegschaft zu einem Solidaritätsstreik zu veranlassen.

Dieser Wohlgenut sagte in Hagen von sich selbst, daß er 4 1/2 Jahre „politischer Flüchtling“ gewesen sei. Er gibt selbst an, kein Arbeiter und als Rebell tätig gewesen zu sein.

Trop unserer Warnung vor der rabiaten, revolutionären Hebe vieler zweifelhaften Persönlichkeit folgte die Belegschaft des Gelsenkirchener Werkes ihm und beschloß, in einen Sympathiestreit einzutreten, wenn die Firma bis zum nächsten Tage den Forderungen der Düffeldorfser Belegschaft nicht nachgeben würde.

Unsere sofort in Düffeldorf eingelangten Erkundigungen ergaben, daß die Behauptung des Wohlgenut, die Organisationsleitungen in Düffeldorf hätten sich für den Streik erklärt, glatter Schwindel waren.

Auf unsern Vorschlag sollten nun am 8. September die Organisationsvertreter von Düffeldorf, Gelsenkirchen und Hagen in Essen zusammenkommen, um über die Situation Klarheit zu schaffen.

Als Vertreter der Mehrheitsorganisation unterbreitete Müller Vorschläge einer Belegschaftsversammlung. Während er am Tage vorher Weisfall geerntet hatte, im Gegenlag zu uns, die wir zur Vorfrist gemahnt hatten, ließ er jetzt auf förmlichen Widerstand.

Zwischen hatte jedoch die Firma durch Anschlag am Morgen des 9. September erklärt, daß das Werk geschlossen sei und die Arbeiter sich als entlassen zu betrachten hätten.

In Verhandlungen mit Organisationsvertretern ließ die Firma durchblicken, daß sie beabsichtige, sich eines Teiles der Arbeiter zu entledigen, und begründete das damit, daß infolge der Exekution der rabiaten Elemente das Werk nicht zur Ruhe gekommen sei und wiederholt wilde Arbeitniederlegungen, verbunden mit Hausfriedensbruch im Direktionsgebäude und Beschimpfung des Werkdirektors in seiner Wohnung vorgekommen seien.

Eine am 11. September abgehaltene Belegschaftsversammlung, in welcher auch Vertreter der außerhalb der Gewerkschaft stehenden, rabiaten, politischen Betriebsrätezentrale das Wort nahmen, wurde das Angebot der Firma in geheimer Abstimmung mit 889 gegen 41 Stimmen abgelehnt und beschlossen, im Streik zu verharren.

Am 14. September kam in Verhandlungen der Organisationsvertreter mit der Firma in Düffeldorf unter dem Vorsitz des Reichskommisars Wehlich ein Abkommen zustande. Dieser bezeichnete den Gelsenkirchener Streik als frivol.

Die Bewegung war nun auf den toten Punkt angelangt. Der Reichskommisars erklärte, in der Angelegenheit nichts mehr tun zu können und die Entente lehnte jedes Eingreifen in die Differenzen in Düffeldorf ab.

Und was man vorausgesetzt hatte, das kam. Am 23. September brach der Streik in einer geheimen Abstimmung, die sich für Wiederaufnahme der Arbeit entschied, zusammen.

„Es ist vollbracht“, stöhnte der Versammlungsleiter nach diesem Ergebnis aus tiefster Brust. Ja, es ist vollbracht! Vorgetan und nachgehakt, hat manchem schon groß Leid gebracht.

Andererseits zeigt sich auch im Unternehmerrlager die Neigung, die augenblickliche Konjunktur auszunutzen. Wir warnen die Direktionen mit aller Entschiedenheit, auf diesem Wege weiter zu gehen und den Hagen zu überhandeln.

Aber es ist eine pyramidale Dummheit, den Unternehmern in der jetzigen, augenblicklichen Konjunktur einzelnen Maulathleten zum Gefallen, Gelegenheit zur Durchführung gewisser Pläne zu geben.

gemut- und Sympathie-Erklärer und Abwaschenhelden, die große Töne reden, warnen. Sie beschwanden, wie sie gekommen. Wenn jetzt der Arbeiterkampf die Einsicht gekommen ist, daß ihre wirtschaftliche Interessenvertretung nur auf dem ordnungsmäßigen Wege, durch die Gewerkschaften erfolgen kann, deren Führer vernunftgemäß alle Voraussetzungen zum Kampf abzuwägen und zu prüfen haben, wenn sich die Erkenntnis Bahn gebrochen hat, daß der ärztliche Metallarbeiterverband auf dem richtigen Wege ist und als wirksamste und besonnenste Interessenvertretung der Metallarbeiterkraft angesehen werden muß, wenn diese Lehre an dem Kampf geogen wird, dann hat er wenigstens ein Gutes im Gefolge gebracht.

Niederlahnstein. (Vertrauensleutekonferenz Mittelrhein- und Lahnbezirk.) Um einen eingehenden Bericht über die Generalversammlung in Essen zu geben und zugleich die dort gefassten Beschlüsse in die Tat umzusetzen, fand am Sonntag, den 19. September, in Niederlahnstein eine Konferenz aller Vertrauenspersonen für den Mittelrhein- und Lahnbezirk statt.

Zu Punkt 1. Allgemeines, sprach Bezirksleiter Schümmer, B. d. N. In Hand der Entschließungen der Generalversammlung erklärte er deren Notwendigkeit und gab praktische Fingerzeige zur Durchführung derselben.

Zu Punkt 2. Aufgabe der Betriebsräte sprach Kollege Gebhorn, Solingen. Er wies vor allem auf die Stellung der Betriebsräte zu den Gewerkschaften hin, die nur starkes Nachdruck innerhalb der Organisation, aber nicht außerhalb derselben darstellen könnten.

Eine rege und an Gedanken reiche Diskussion, die vor allem das Verhalten des Deutschen Metallarbeiterverbandes als den Interessen der Arbeiterklasse entgegengekehrt gefühlte, nahm so viel Zeit in Anspruch, so daß der 3. Punkt: Verwaltungsfragen, ausfallen mußte.

Zum Schluß wurde folgende Resolution als zusammenfassendes Ergebnis der Verhandlungen einstimmig angenommen.

Entschlieung:

Die am 19. September stattgefundene Konferenz der Funktionäre des Christlichen Metallarbeiterverbandes des Mittelrhein- und Lahnbezirkles nimmt Kenntnis von den Arbeiten, die die Generalversammlung des Christlichen Metallarbeiterverbandes im Interesse der gesamten Arbeiterklasse geleistet hat.

Bezüglich der Betriebsräte erachten es die Konferenzteilnehmer für unbedingt notwendig, daß eine durchgreifende und systematische Schulung unbedingte Notwendigkeit ist.

Mülheim-Ruhr.

In einer gut besuchten Mitgliederversammlung am Dienstagabend bei Ruder berichtete Kollege H. Gentschmeier, der als Delegierter für Mülheim am Verbandsstag in Essen teilgenommen hat, über die dort gepflogenen Verhandlungen.

Redner teilte ferner mit, daß man sich sehr eingehend mit der Frage des Preisabbaues beschäftigt habe. In einer Entschlieung sei zum Ausdruck gebracht, daß nur bei einem energischen Abbau der Preise auf weitere Lohnforderungen verzichtet werden könne.

Die Versammlung spricht nach Entgegennahme des Berichtes den Delegierten des Verbandsstages und besonders dem Kollegen Wiber Anerkennung und Dank für die energische und kluge Vertretung der Arbeiterinteressen aus.