

Diese Zeitung erscheint jede Woche Sonnabends. Preis pro Quartal durch die Post bezogen 50 M. Eingetragen in die Postzeitungsliste Nr. 6482.

Der Proletarier

Anzeigenpreis: Arbeitsvermittlungs- und Zahlstellen-Anzeigen die 3gepaltene Zeil-Zeile 5,00 M. Geschäftsanzeigen werden nicht angenommen.

Organ des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Postfachkonto: Nr. 558 15, Postfachamt Hannover.

Verlag von A. Bryn, Druck von E. A. S. Meißner & Co., beide in Hannover.

Verantwortlicher Redakteur: Sebastian Prall, Hannover. Redaktionschluss: Freitag morgen 9 Uhr.

Redaktion und Expedition: Hannover, Nikolaisstr. 7, 2. Et. — Fernsprech-Anschluß Nord 3002.

Neue Beitragsklassen.

Die übergroße Mehrheit der Zahlstellen hat bis jetzt entsprechend dem von den höchsten Verbanden aufgestellten Grundsatz, ein Stundenverdienst als Wochenbeitrag, gehandelt. Aber wie in allen Dingen gibt es auch hier Ausnahmen. Zahlstellen, die hinter den für sie in Frage kommenden Beitragsklassen zurückbleiben, werden über kurz oder lang selbst in finanzielle Schwierigkeiten oder mit ihren Mitgliedern in Konflikt kommen. Die Träger sind deshalb an dieser Stelle nochmals an ihre Pflicht erinnert. Die vielerlei Ausreden „bei uns geht es nicht“ aus diesem und jenem Grunde können und müssen wegfallen, an dessen Stelle wird der gute Wille vieles vollbringen, was bisher nicht möglich schien. Nachfolgend die Höhe der neuen Beitragsklassen nebst den entsprechenden Unterhaltungsätzen:

Erwerbslosen-Unterhaltung.

Zahl der Wochenbeiträge	Bezugszeit	pro Tag	Höchstsumme Innerhalb 65 Wochen	Zahl der Wochenbeiträge	Bezugszeit	pro Tag	Höchstsumme Innerhalb 65 Wochen
33. Klasse (220 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	111,-	3930,-	52	30	121,-	3630,-
156	42	111,50	4663,-	156	42	121,50	5103,-
260	48	112,-	5376,-	260	48	122,-	5856,-
416	54	122,50	6175,-	416	54	122,50	6615,-
520	60	113,-	6780,-	520	60	123,-	7380,-
624	72	113,50	8172,-	624	72	123,50	8892,-
34. Klasse (240 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	131,-	3930,-	52	30	141,-	4230,-
156	42	131,50	5523,-	156	42	141,50	5913,-
260	48	132,-	6336,-	260	48	142,-	6816,-
416	54	132,50	7153,-	416	54	142,50	7695,-
520	60	133,-	7980,-	520	60	143,-	8580,-
624	72	133,50	9612,-	624	72	143,50	10332,-
35. Klasse (260 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	151,-	3930,-	52	30	161,-	4830,-
156	42	151,50	5363,-	156	42	161,50	6213,-
260	48	152,-	6336,-	260	48	162,-	7776,-
416	54	152,50	8235,-	416	54	162,50	8775,-
520	60	153,-	9180,-	520	60	163,-	9780,-
624	72	153,50	11052,-	624	72	163,50	11772,-
36. Klasse (280 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	171,-	3930,-	52	30	181,-	5430,-
156	42	171,50	5203,-	156	42	181,50	7623,-
260	48	172,-	8256,-	260	48	182,-	8736,-
416	54	172,50	9315,-	416	54	182,50	9855,-
520	60	173,-	10380,-	520	60	183,-	10980,-
624	72	173,50	12492,-	624	72	183,50	13212,-
37. Klasse (300 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	191,-	3930,-	52	30	201,-	5430,-
156	42	191,50	5363,-	156	42	201,50	7623,-
260	48	192,-	6336,-	260	48	202,-	8736,-
416	54	192,50	8235,-	416	54	202,50	9855,-
520	60	193,-	9180,-	520	60	203,-	10980,-
624	72	193,50	11052,-	624	72	203,50	13212,-
38. Klasse (320 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	211,-	3930,-	52	30	221,-	5430,-
156	42	211,50	5203,-	156	42	221,50	7623,-
260	48	212,-	8256,-	260	48	222,-	8736,-
416	54	212,50	9315,-	416	54	222,50	9855,-
520	60	213,-	10380,-	520	60	223,-	10980,-
624	72	213,50	12492,-	624	72	223,50	13212,-
39. Klasse (340 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	231,-	3930,-	52	30	241,-	5430,-
156	42	231,50	5203,-	156	42	241,50	7623,-
260	48	232,-	8256,-	260	48	242,-	8736,-
416	54	232,50	9315,-	416	54	242,50	9855,-
520	60	233,-	10380,-	520	60	243,-	10980,-
624	72	233,50	12492,-	624	72	243,50	13212,-
40. Klasse (360 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	251,-	3930,-	52	30	261,-	5430,-
156	42	251,50	5203,-	156	42	261,50	7623,-
260	48	252,-	8256,-	260	48	262,-	8736,-
416	54	252,50	9315,-	416	54	262,50	9855,-
520	60	253,-	10380,-	520	60	263,-	10980,-
624	72	253,50	12492,-	624	72	263,50	13212,-
41. Klasse (400 Mtl. Wochenbeitrag)							
52	30	271,-	3930,-	52	30	281,-	5430,-
156	42	271,50	5203,-	156	42	281,50	7623,-
260	48	272,-	8256,-	260	48	282,-	8736,-
416	54	272,50	9315,-	416	54	282,50	9855,-
520	60	273,-	10380,-	520	60	283,-	10980,-
624	72	273,50	12492,-	624	72	283,50	13212,-

Streik- und Gemahregeln-Unterhaltung.

Zahl der Wochenbeiträge	Al. 33	Al. 34	Al. 35	Al. 36	Al. 37	Al. 38	Al. 39	Al. 40	Al. 41
13-26	2540	2880	3120	3360	3600	3840	4080	4320	4800
26-52	3300	4120	4680	5040	5400	5760	6120	6480	7200
über 52	5280	5760	6240	6720	7200	7680	8160	8640	9600

Sterbegeld.

Jahr Beitragswochen	Al. 33	Al. 34	Al. 35	Al. 36	Al. 37	Al. 38	Al. 39	Al. 40	Al. 41
104	3300	3600	3900	4200	4500	4800	5100	5400	6000
156	4400	4800	5200	5600	6000	6400	6800	7200	8000
208	5500	6000	6500	7000	7500	8000	8500	9000	10000
260	6600	7200	7800	8400	9000	9600	10200	10800	12000
312	7700	8400	9100	9800	10500	11200	11900	12600	14000
364	8800	9600	10400	11200	12000	12800	13600	14400	16000
416	9900	10800	11700	12600	13500	14400	15300	16200	18000
468	11000	12000	13000	14000	15000	16000	17000	18000	20000
520	12100	13200	14300	15400	16500	17600	18700	19800	22000
624	13200	14400	15600	16800	18000	19200	20400	21600	24000

Umzugsgeld.

Bei Kilometer	Al. 33	Al. 34	Al. 35	Al. 36	Al. 37	Al. 38	Al. 39	Al. 40	Al. 41
20-50	325	355	385	415	445	475	505	535	585
50-100	330	360	390	420	450	480	510	540	600
101-150	335	365	395	425	455	485	515	545	605
150-200	330	360	390	420	450	480	510	540	600
200-250	335	365	395	425	455	485	515	545	605
über 250	330	360	390	420	450	480	510	540	600

Stelatinhaber Einzahlungsstufe um . . .	Nach 260 Beitragswochen:	1365	1485	1605	1725	1845	1965	2085	2205	2445
Stelatinhaber Einzahlungsstufe um . . .	Nach 520 Beitragswochen:	1365	1485	1605	1725	1845	1965	2085	2205	2445

Gegen den Achtfundentag.

VII.

In den beiden letzten Nummern des „Proletariers“ ist nachgewiesen, daß die an den Achtfundentag geknüpften Erwartungen mehr und mehr in Erfüllung gehen. Die Produktionshöhe ist heute schon in unzähligen Betrieben bei achtfundentägiger Arbeitszeit die gleiche wie früher in zehn Stunden. Wo dieser Produktionsstand noch nicht erreicht ist, sei es wegen direkter oder indirekter Sabotage durch die Unternehmer oder aus anderen Gründen, da könnte sie unter normalen Vorbedingungen erreicht werden. Unter normalen Vorbedingungen verstehen wir die Anpassung der rückständigen Betriebe an die neuere Technik, die Würdigung der Arbeiterschaft als Menschen. Die Unternehmer wissen sehr wohl, daß tatsächlich tüchtig gearbeitet wird, genau wie in der Vorkriegszeit auch, und sie fürchten, der Achtfundentag werde sich bald allgemein und unwiderruflich einbürgern. Das soll verhindert werden, solange der Achtfundentag noch nicht Gesetz geworden ist. Deshalb die Hege.

In der „Sozialen Praxis“ Nr. 46 vom 16. November 1922 weist Dr. Helene Simon darauf hin, daß die Vereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vom 15. November 1918 nicht einer Laune entsprang, sondern daß die Frage tatsächlich spruchreif war. Sie schreibt:

„Wohl waren politische und Konjunktur-Umstände mitbestimmend. Allein zweifellos lagen ausschlaggebend wirtschaftliche Einsichten und Optimismen bezüglich der Werte und Möglichkeiten der Arbeitskurzung zugrunde.“

Die Verfasserin geht sodann im folgenden auf die Verhältnisse ein, unter denen der Achtfundentag in Deutschland die Probe auf seine wirtschaftliche Zweckmäßigkeit zu bestehen hatte:

„Daß im Chaos der Übergangszeit vom Weltkrieg zu einem sogenannten Frieden, der uns wirtschaftlich die Kehle zuschnürt, die Blütenräume des Achtfundentages nicht reifen, ist selbstverständlich. Erstkaunlich ist vielmehr, daß er sich relativ zu bewähren scheint. Um so erstaunlicher, als außer der auch nur vergleichs- und stellenweisen Allmählichkeit der Einführung alle übrigen Voraussetzungen der Bewährung fehlen: Er mußte sich erproben an geschädigten Immobilien und veraltetem Rohmaterial, bei stockender Entwicklung der Technik sowie an einer aus Gleichgewicht und Übung gekommenen, vielfach und vielfältig invaliden Arbeiterschaft.“

Und immerhin ist diese Hypothese zulässig: Ist Voraussetzung des Produktionserfolgs der Arbeitskurzung ruhige, stetige und intensive Arbeit, so ist andererseits die Arbeitskurzung Voraussetzung der Wiedergewinnung von Ruhe, Stetigkeit und Arbeitsintensität und der Erziehung zu ihr; um so mehr, da es sich um eine in ihren seelischen und körperlichen Kräften für Jahrzehnte geschwächte Bevölkerung handelt. Denn auch den Nachwuchs verdammt unsere unheimliche Verarmung zur kümmerlichkeit.

Unter diesen Umständen ist es somit ein starker Beweis für den Achtfundentag, daß die Berichte der Gewerbeanführungsbeamten keine größeren Produktionsrückgänge und Unternehmerwiderstände verzeichnen als bisher, und daß nur im Kleinergewerbe die Klagen über die Schäden des kurzen Arbeitstages nicht verstummen. Dabei ist auch dies zu bedenken: Die Geschichte des Arbeiterschutzes lehrt Bluff am Blatt, daß noch die geringste gesetzliche Einschränkung zur Abstellung unerträglicher Nöte selbst junger Kinder ihren regelmäßigen Klagebegleitchor hatte, dessen Unkenrufe nach einigen Jahren verstummen, weil alle angeordneten Ubel sich in ihr Gegenteil: in nachweisbare Segnungen, verkehrten. So handelt es sich auch beim Achtfundentag sehr wesentlich um einen Anpassungsprozeß.

Es ist gut, daß von Zeit zu Zeit immer wieder ein Unternehmerblatt ungeschwinkt erklärt, was die Unternehmer in Wirklichkeit erstreben: die Befestigung des Achtfundentages. Schreibt doch „Der Arbeitgeber“, die Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, in seiner Nr. 20 vom 15. Oktober 1922, daß es für das Deutschland von 1922 keinen Normal-Arbeitstag, sondern nur einen Bedarfs-Arbeitstag geben kann, d. h. mit anderen Worten einen unbegrenzten Arbeitstag,

so wie die Unternehmer für gut befinden, seine Länge zu bestimmen.

Stinnes hat ja geglaubt, er könne durch eine rücksichtslose Programmrede gegen den Achtfundentag die Dinge suggestiv meistern. Zwar tut auch er so, als wolle er dem Achtfundentag nicht zu Leibe, aber „ich kenne dich, Spiegelberg“. Es war bekanntlich am 9. November 1922, als Stinnes in einer Sitzung des wirtschafts- und finanzpolitischen Ausschusses des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates:

„... ich stehe nicht an, zu erklären, daß nach meiner Überzeugung das deutsche Volk eine Reihe von Jahren, 10, 15 Jahre lang, sicherlich zwei Stunden pro Tag mehr arbeiten müssen, um die Produktion so hoch zu bringen, daß es leben kann und noch etwas für die Reparation erübrigen kann.“

Stinnes redet hier vom deutschen Volk. Aber ein erheblicher Bruchteil des deutschen Volkes verbringt sein Leben in steter Jagd nach Vergnügen und läßt andere für sich arbeiten. Die schon Arbeitenden sollen noch mehr arbeiten, das ist der Sinn der Worte. Das sagt auch die deutsche Arbeitgeberpresse, das sagen die bürgerlichen Blätter, das kommt auch in dem Rundschreiben Curichmanns zum Ausdruck. (Siehe „Proletarier“ Nr. 49.) Stinnes führte dann weiter aus:

„Man kann keinen Krieg verlieren und zwei Stunden weniger arbeiten wollen, das geht nicht. Ihr müßt arbeiten und noch einmal arbeiten und immer wieder arbeiten . . . Deswegen glaube ich, muß man in Deutschland den Mut haben, der Bevölkerung (Der Arbeiterchaft. Die Red.) zu sagen: Ihr mögt den Achtfundentag behalten, aber Ihr müßt in absehbarer Zeit so lange ohne Überbezahlung der Mehrstunden mehr arbeiten, bis Ihr eine aktive Zahlungsbilanz habt.“

Stinnes redet gerade, als ob der Krieg von der Arbeiterschaft gewünscht oder gewollt worden wäre. Nein, das war der Krieg der Imperialisten, und Imperialisten sind Kapitalisten. Selbstverständlich müssen die Überstunden ohne besondere Vergütung geleistet werden, das Vaterland — Verzeihung — Stinnes und seine Leute wollen doch auch an den Überstunden extra verdienen. Man weiß natürlich nicht recht, sind die Ausführungen Stinnes' von Rücksichtslosigkeit oder von Naivität diktiert? Herr Stinnes, der ja wohl öfters Gelegenheit hat, mit „Arbeitslosen“ zusammenzukommen, mag diese einmal einspannen. Den „Arbeitslosen“ Herren, die so viel von der Faulheit der Arbeiter zu erzählen wissen, kann auch die folgende Lektüre nützlich sein.

Im „Hochschulblatt der Frankfurter Zeitung“ vom 30. November erschien ein Aufsatz „Aus der werksstudentischen Praxis“ von einem Leipziger Werkstudenten, d. h. einem der Studenten, die sich ihren Lebensunterhalt während der Ferien teilweise oder gar vollständig durch ihrer Hände Arbeit erwerben müssen. Den beachtenswerten Ausführungen entnehmen wir folgende Stelle:

„Allen denen, die vom grünen Tisch oder vom Sofa aus den Achtfundentag als ungenügend erklären und den Arbeiter als Faulenzer ansehen, der möglichst wenig arbeiten und viel verdienen wolle, kann nicht warm genug empfohlen werden, einmal eine Woche lang die Kramphaue oder die Sackkarre in die Hand zu nehmen und acht Stunden täglich mitzuarbeiten. Dann reicht auch die märchenhafte Bezahlung, von der er in seinen Zeitungen so viel hört, vielleicht gerade, um den Hunger zu stillen, den er abends von der Arbeit mitbringt, und Zimmer und Beheizung zu bezahlen.“

Nun meint Stinnes, die Reparationen sollen aus dieser Überstundenarbeit abgetragen werden. Bei dieser Gelegenheit sei daran erinnert, was der englische Bergarbeiterführer Smith ausführte gelegentlich eines Empfanges einer Delegation der Bergarbeiterinternationale durch die Reparationskommission am 29. November 1922. Entsprechend einem Beschlusse des Internationalen Bergarbeiterkongresses in Frankfurt a. M. sollte die Kommission auf die Ermäßigung der deutschen Kohlenlieferungspläne hinwirken. Smith sagte am Schluß der Sitzung:

„Was Deutschland herunterzerrt, zerrt auch uns herunter. Wir englischen Bergleute fragen uns oft, wer den Krieg gewonnen hat. Wir haben das Gefühl, daß wir ihn wenigstens nicht gewonnen haben. Wir englischen Bergarbeiter hatten Hunderttausende der Unseren im Kriege, und heute haben wir 70 000 Arbeitslose. Es leuchtet uns nicht ein, warum die deutschen Bergarbeiter in Überstunden arbeiten sollen, während wir nicht genug Arbeit haben. Was wir wollen, ist bessere Ökonomie.“

Das heißt, die Überarbeit der deutschen Arbeiter, wie Stinnes sie wünscht, führt zur internationalen Verelendung der Arbeiter, und das ist es, was der internationale Kapitalismus braucht. Und die völlige physische Verelendung würde eintreten. Darüber belehren uns die ärztlichen Berichte und Gutachten der letzten Zeit. So schreibt Dr. med. Alfred Veier im "Vorwärts" Nr. 533 vom 10. November zur Frage des Achtstundentages unter anderem:

"Der Versuch, die Arbeitszeit zu verlängern, ist primitiv und psychologisch nicht zu verteidigen. Zur Arbeit gehört Freude und Lust. Lust nach Befähigung und Arbeit aber ist in jedem Falle der Ausdruck überschüssiger Energien. Hat der deutsche Arbeiter diese? Ausgemergelt und abgemagert muß er physiologisch mit seinen Kräften sparen. Wie ich mit einem bestimmten Kohlenvorrat eine Maschine statt acht Stunden etwa zwölf Stunden heizen kann, ohne daß dadurch die nutzbare Leistung der Maschine um ein Drittel, ja überhaupt verbessert würde, so muß auch der Arbeiter seinen durch die Nahrung repräsentierten Energievorrat auf die Arbeitszeit verteilen. Er wird also nachgedrungen und unabhängig von seinem Willen die bisher auf acht Stunden verteilte Arbeitsenergie durch Verlangsamung des Arbeitsthythmus auf die von ihm verlangte längere Arbeitszeit verteilen. Die Mehrleistung wird daher quantitativ in keinem Verhältnis zu den Widerständen stehen, die man innerpolitisch und psychologisch zu überwinden hätte, wollte man gegen den Achtstundentag Sturm laufen. Auf die Qualität der Leistung aber müßte die Wirkung nur ungünstig sein, denn wie jeder andere Mensch will auch der Arbeiter etwas von seinem Tage haben; auch er ist Mensch, auch er will einige Stunden des Tages ruhen und sich mit seinen Wünschen und mit seiner Familie beschäftigen. Auch er will Mensch sein und leben. Ein Leben, verbracht in konstitutionsfeindlicher Arbeit, muß verbittern, muß Neurosen erzeugen, wenn es nur gelebt wird für diese Arbeit, wenn die Freizeit nur dazu dient, um die verbrauchten Energien zu ersetzen. Der Achtstundentag ist eine Kulturtat; es ist unwürdig, den Menschen zu einem Arbeitstier zu degradieren, es ist unwürdiger, dies zu versuchen, bevor nicht die letzten anderen Mittel versucht wurden; es ist schmachvoll, dies innen- und außenpolitisch erzwingen zu wollen, wenn andere, bessere, wirksamere Mittel zur Produktionssteigerung zur Verfügung stehen."

Schiedsspruch zur Maifeierfrage in Mitteldeutschland.

Wie allgemein üblich, wurde auch im mitteldeutschen Braunkohlenbergbau auf verschiedenen Werken von einzelnen Belegschaften, teilweise auch von einzelnen Arbeitern, der 1. Mai gefeiert. Die Arbeitgeber haben diese Feierschicht auf den Urlaub angerechnet mit der Begründung, daß diese ein willkürliches Feiern bedeute. Die Arbeitnehmer vertraten jedoch den Standpunkt, daß diese Feiertage nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, weil der Werksleistung frühzeitig davon Mitteilung gemacht sei. Eine Einigung über diese Streitfrage kam weder zwischen der Betriebsvertretung und Werksleitung noch in den einzelnen Schiedsstellen zustande. Im allgemeinen wurde diese Streitfrage in den in Frage kommenden Schiedsstellen mit Stimmengleichheit abgelehnt. Gegen die Beschlüsse der Schiedsstellen wurde Berufung eingelegt und beantragt, eine Entscheidung zu fällen, daß die Feiertage des 1. Mai nicht als unberechtigtes und unentschuldigtes Arbeitsverhältnis angesehen werden und dementsprechend auch nicht auf den Urlaub angerechnet werden darf.

Als auch in der Berufungsinstanz der Untergruppen diese Streitfrage mit Stimmengleichheit abgelehnt wurde, ist ein Beschluß gefaßt worden, einen unparteiischen Vorsitzenden zu bestellen und den preussischen Minister für Handel und Gewerbe zu bitten, den Vorfall selbst zu übernehmen oder einen unparteiischen Vorsitzenden zu bestellen.

Staatsminister Eiering hat sich daran bereit erklärt, den Vorfall selbst zu übernehmen. In der fraglichen Sitzung wurde folgender Beschluß gefaßt:

"Wenn die Betriebsvertretung im Auftrage der Belegschaft dem Arbeitgeber vor dem 1. Mai mitgeteilt hat, daß die Belegschaft am 1. Mai feiern will, so gilt die Arbeitsverfassung als berechtigt und entschuldigend. Das gleiche gilt, wenn einzelne Arbeitnehmer vor dem 1. Mai um Urlaub für den 1. Mai nachgesucht haben."

Zur Begründung dieses Beschlusses wird folgendes gesagt:

Das Reichsurlaubsgesetz für den Bergbau, das in den Tarifvertrag für den Braunkohlenbergbau vom 21. März 1922 übernommen ist, besagt: "Unentschuldigtes und unberechtigtes Arbeitsverhältnis wird von der Urlaubszeit, und zwar ohne Entgelt, in Abzug gebracht. In Streitfällen entscheidet die Werksverwaltung unter Mitwirkung der gesetzlichen Arbeitervertretung."

Für die Beurteilung der vorliegenden Streitfälle kommt lediglich diese Bestimmung in Frage. Wenn von unentschuldigtem und unberechtigtem Arbeitsverhältnis gesprochen wird, so ist nicht ohne weiteres aus dem Wortlaut des Urlaubsabkommens zu ersehen, ob man damit lediglich sogenannte Sammelschichten treffen wollte, oder ob damit auch Feiertage wie die des 1. Mai getroffen werden sollten. Jedenfalls ist es nicht gelungen, bei Vereinbarung dieses Urlaubsabkommens die wünschenswerte Klarheit herbeizuführen. Weder ist man, daß das Urlaubsabkommen nach der Revolution in der Ein- und Drangperiode, in der wir uns jetzt befinden, abgeschlossen ist, so daß man annehmen,

daß mit dieser Bestimmung lediglich diejenigen Arbeiter getroffen werden sollten, die ihre Schichten verbummeln. Hätte man auch andere Schichten, die nicht als Sammelschichten bezeichnet werden können, sondern aus anderen weiten unter zu erörternden Gründen nicht verfahren werden, treffen wollen, so hätte dies im Urlaubsabkommen zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Wenn der Ruhrbergbau in einer Vereinbarung festgelegt hat, daß die Feiertage des 1. Mai nicht als unentschuldigtes und unberechtigtes Arbeitsverhältnis betrachtet werden soll, so kann man diese Vereinbarung zur Entscheidung des vorliegenden Streitfalles nicht heranziehen, da durch sie eine Vereinbarung zwischen Parteien getroffen ist, die im vorliegenden Streitfall nicht vorliegt. Andererseits ist es aber auch nicht angebracht, aus der Vereinbarung im Ruhrrevier, der zufolge der 1. Mai nicht als unentschuldigtes Feiertag gilt, zu schließen, daß, wo eine solche Vereinbarung nicht getroffen ist, ein Feiertag am 1. Mai unentschuldig und unberechtig ist. Daß die Feiertage des 1. Mai einer Sammelschicht gleichwertig sein soll, ist nicht anzunehmen.

Wenn am 1. Mai der Arbeiter fehlt, so kann man das Fehlen nicht als leichtfertig bezeichnen. Der Mehrheitswille der Arbeitnehmer, der in der Feier des 1. Mai liegt, geht darauf hinaus, der Völkerverständigung zu dienen. Er hat einen hohen ethischen Zweck, somit hat seine Durchführung mit Leichtfertigkeit nichts zu tun.

Die fragliche Bestimmung im Urlaubsabkommen muß loyal ausgelegt werden. Wenn der Arbeiter dadurch, daß er am 1. Mai feiert, von für einen Tag seinen Lohn einbüßt und somit den Lohn dieses Tages seiner inneren Ueberzeugung opfert, so darf er nicht noch härter getroffen werden, indem man ihm noch weiterhin einen Tag vom Urlaub abzieht. Andererseits ist das Bestreben der Arbeiter, die Bestimmung über die Abrechnung der Feiertage zu streifen, falsch, da es dann nicht möglich ist, die Sammelschichten zu treffen.

Wenn man somit zu der Ansicht kommt, daß das Feiern des 1. Mai kein unberechtigtes im Sinne der Urlaubsbestimmungen ist, so ist somit jedoch nicht gesagt, daß der 1. Mai als Feiertag zu gelten hat. Wenn Belegschaftsmitglieder den 1. Mai feiern wollen, so dürfen Vorkommnisse nicht vorkommen. Andere Arbeitnehmer, die am 1. Mai nicht feiern wollen, dürfen nicht zur Feier gezwungen werden. Soll der 1. Mai in den Betrieben gefeiert werden, so muß die Mehrheit der Belegschaft für die Feier sein. Es genügt nicht, daß die Betriebsvertretung aus sich heraus dem Arbeitgeber erklärt, am 1. Mai würde die Belegschaft feiern, vielmehr muß die Betriebsvertretung auf Grund eines Mehrheitsbeschlusses der Belegschaft, der nur in einer Betriebsversammlung oder durch Sammeln von Unterschriften zu erreichen sein wird, ermächtigt sein, dem Arbeitgeber gegenüber die Erklärung abzugeben, daß die Belegschaft den 1. Mai feiern wird. Hat die Betriebsvertretung keine solche Vollmacht der Belegschaftsversammlung oder wird die Belegschaft überhaupt nicht abgemeldet, so handelt es sich um eine unentschuldigtes Feiertag, die auf den Urlaub angerechnet werden darf. Wollen einzelne Arbeitnehmer oder Teile der Belegschaft feiern, ohne daß es zu einem Mehrheitsbeschlusse der Belegschaft kommt, der dem Arbeitgeber übermittelte wird, so haben diese Arbeitnehmer Urlaub beim Arbeitgeber nachzusuchen. Geschieht dies nicht, so handelt es sich auch hier um unentschuldigtes Feiertage. Bei Nachsicherung des Urlaubs ist es unerheblich, ob sie mündlich oder schriftlich erfolgt. Meldet jedoch der Betriebsrat auf Grund eines Beschlusses der Betriebsversammlung dem Arbeitgeber das beabsichtigte Feiern oder suchen die einzelnen Arbeitnehmer, die feiern wollen, Urlaub nach, so ist es bedeutungslos, ob der Arbeitgeber dieses Gesuch genehmigt; andererseits muß jedoch in allen Fällen die Abmeldung der Belegschaft oder die Beantragung des Urlaubs rechtzeitig vor dem 1. Mai erfolgen; nachträgliche Mitteilungen machen die Feier nicht zu einer entschuldigenden.

Aus all diesen Gründen laßt das Spruchgericht in seiner Mehrheit wie oben entscheiden zu müssen. Es ist weiter einmütig der Ansicht, daß auf Grund dieses allgemeinen Beschlusses die einzelnen vorliegenden Streitfälle innerhalb der Schiedsstelle der Arbeitsgemeinschaft daranhin nachgeprüft werden müssen, ob die in oben bezeichnete Entscheidung für die Nichtanrechnung der Feiertage gegebenen Voraussetzungen gegeben sind.

Diese Entscheidung ist endgültig.

☉☉☉ Aus der Industrie ☉☉☉

Chemische Industrie

"Planmäßig gearbeitet"

Weshalb die Kommunistische Partei ihre Untergruppen anweist, Putsche resp. wilde Streiks zu provozieren unter Missachtung aller gewerkschaftlichen Erfahrungsgesetze und unter Ausschaltung der Schiedsinstanzen wird klar, wenn man weiß, daß dieses planmäßige Herantreiben vom kommunistischen Standpunkte aus als "planmäßig gearbeitet" angesehen wird.

Die Abteilung Gewerkschaften in der Kommunistischen Partei hat jetzt einige kommunistische Bonzen angeheißt, die lediglich die Aufgabe haben, die innere Festigkeit des Fabrikarbeiterverbandes wenn möglich zu zerstören. Die kommunistischen Bonzen haben bereits ein Rundschreiben an die Jellenbauer im Fabrikarbeiterverband verschickt. Zunächst haben sie es vorwiegend auf die Mitgliedschaft in der chemischen Industrie abgesehen in der Hoffnung, daß diese — wie leider schon seither — der Reizung beifällt, auf die kommunistischen Rassenfänger melodien hereinzufallen. Das Rundschreiben hat folgenden Wortlaut:

"Abschrift. Rundschreiben der Zentrale, Abteilung Gewerkschaften, Gruppe Chemie.

An die kommunistischen Fraktionsleiter im F.-V. 1. Werte Genossen!

Mit dem 1. Oktober haben wir in der Gewerkschaftsabteilung der Zentrale der KPD die Leitung der Gruppe Chemie und aller sonstigen Industriegruppen, die dem Verband der Fabrikarbeiter Deutschlands (F.-V.) angeschlossen sind, übernommen. Unsere bisherige Arbeit im F.-V. wurde teilweise von Genossen aus dem Reiche ehrenamtlich gemacht, oder von Leitern anderer Industriegruppen nebenbei geleistet. Daß unter solchen Umständen eine planmäßige, intensive Arbeit nicht möglich war und daß auch manches Notwendige zurückgestellt werden mußte, ist leicht verständlich. Es ist aber unbedingt notwendig, daß wir die große Masse der ungelerten Arbeiter, die im F.-V. organisiert sind und die wir für unsere Ideen leicht gewinnen können, restlos mobilisieren und sie in unsere Bewegung einzureihen versuchen. Wohl in keiner anderen Industrie ist das Unternehmertum mächtiger und brutaler, ist die Arbeitererschaft mehr geknechtet und entrechtet und sind solche Riesengewinne aufzuweisen wie gerade in der chemischen.

Die großen heftigen Kämpfe, die in den letzten Jahren in der chemischen Industrie geführt wurden (siehe Leverkusen, Leuna, Höchst und Ludwigshafen) und die fast restlos durch den Widerstand der gut und zentral organisierten Unternehmer und die jämmerliche Haltung der Bürokratie des Fabrikarbeiter-Verbandes verloren gingen, zeigen uns auf der einen Seite den revolutionären Kampfeswillen der Arbeiter dieser Industriegruppe, auf der anderen Seite aber mit aller Deutlichkeit den Weg, den wir zu gehen haben und die Arbeit, die wir hier noch zu leisten haben. Diese Arbeit kann natürlich nicht von einem einzigen Genossen geleistet werden, sondern es ist notwendig, daß hierfür alle verfügbaren Kräfte und der gesamte Parteiparat herangezogen wird. Unsere Arbeit auch in dieser Industriegruppe wird und muß von Erfolg gekrönt sein, wenn alle Kräfte angespannt werden. Denn überall, wo unsere Genossen bisher gründlich und planmäßig gearbeitet haben, wie z. B. in Leverkusen und Ludwigshafen, stehen die Belegschaften fast restlos auf unserem Boden.

Um nun unsere Vorarbeiten möglichst schnell beenden zu können, bitten wir dringend, beiliegenden Fragebogen sorgfältig zu beantworten und uns das Material zurückzusenden.

Mit kommunistischem Gruß

Zentrale der KPD.

Abtlg. Gewerkschaften, Gruppe Chemie.

Nachfolgend eine Liste der wesentlichen Industriegruppen, die dem Fabrikarbeiter-Verband angeschlossen sind. (Es folgen 12 Industriegruppen.)

Fragebogen.

1. Sind die genannten Industrien in eurem Bezirk vertreten? Wenn ja, dann bitten wir um genaue Angabe der Firma nebst Industriezweig und Arbeiterzahl.
2. Auf welchen Werken besteht schon eine Fraktion? Bitte die Adresse der Genossen anzugeben, die die Fraktionsarbeit bisher geleistet haben.
3. Ist in eurem Bezirk ein Genosse vorhanden, der sich speziell um die Agitation und die Fraktionsarbeit der im F.-V. organisierten Arbeiter und Arbeiterinnen bekümmert? Wenn ja, bitte seine Adresse anzugeben.
4. Sind die event. in eurem Bezirk vorhandenen Fraktionen miteinander verbunden?

Die von der Kommunistischen Partei angestellten kommunistischen Fraktionsleiter sollen nunmehr die Gründung eines neuen Fabrikarbeiterverbandes in die Wege leiten, neue Skandale in den verschiedensten Betrieben provozieren, alles, um die "Einheitsfront" zu zerstören. Die neuen Angestellten glauben sogar, daß die Mitglieder des Fabrikarbeiterverbandes sehr leicht für die kommunistischen Dummeitungen zu gewinnen sind. Aber gelernt haben diese neuen "Führer" noch nichts, sonst würden sie nicht der Meinung Ausdruck geben, die Kämpfe in der chemischen Großindustrie in den letzten Jahren seien durch die jämmerliche Haltung der Verbandsbürokratie verloren gegangen. Hätten sie etwas gelernt, dann müßten sie längst eingesehen haben, daß diese Kämpfe verloren gingen durch die totale Unfähigkeit der kommunistischen Führer, eine gegebene Situation richtig zu beurteilen und die Erfolgsmöglichkeiten vorher abzuschätzen. In Zukunft soll der seitherige Umfang im großen Maßstabe vor sich gehen, denn es soll "der gesamte Parteiparat herangezogen" werden. Die Vorkommnisse in Leverkusen und Ludwigshafen werden als das Ergebnis planmäßiger kommunistischer Arbeit dargestellt. Und diese Leute, die nach eigenem Geständnis planmäßig solche Skandale inszenieren, besitzen die Unverfrorenheit, vom Fabrikarbeiterverband die Finanzierung der von der Kommunistischen Partei ins Werk gesetzten Putsche zu fordern.

Nach diesem Rundschreiben steht fest, daß die Arbeiter der chemischen Industrie auch fernerhin das Versuchsnickel sein sollen für die Pläne der Kommunistischen Partei und deren Gewerkschaftslehrlinge. Arme Arbeitererschaft, die sich dazu mißbrauchen läßt. Vielleicht hat dieses Rundschreiben das Gute, daß die Arbeiter-

Schaff Ludwigschafens steht, daß sie nicht dem Verrat der Gewerkschaften zum Opfer gefallen ist, sondern der planmäßigen, also wohlüberlegten Zerstörungsbau der Kommunisten.

Preiserhöhung für Anilinfarben.

Wie die „Frankfurter Zeitung“ in ihrer Nr. 891 vom 18. Dezember 1922 mitteilt, hat die Interessengemeinschaft der chemischen Industrie mit Rücksicht auf die weiter gestiegenen Selbstkosten neue Aufschläge von 50 bis 75 Prozent auf die inländischen Anilinfarbenpreise festgesetzt.

Papier-Industrie

Zur Wirtschaftslage der Papierindustrie auf dem Weltmarkt.

Die Folgen des Friedensvertrages von Versailles sind für die internationale Arbeiterschaft von einer niederschmetternden Wirkung begleitet. Mit wenigen Ausnahmen hat dieser Friedensvertrag für die Arbeiterschaft der europäischen Industriestaaten Betriebsstilllegungen, Arbeitslosigkeit und damit Tod und Elend zur Folge gehabt.

Die mit dem Friedensvertrage eng verbundene Entwertung der deutschen Währung hat der deutschen Industrie und insbesondere auch der Papierindustrie gute Ausfuhrmöglichkeiten gegeben und dadurch Betriebsstilllegungen und Arbeitslosigkeit in größerem Umfange vermieden. Für die kommende Zeit dürfte aber auch in der deutschen Papierindustrie mit einer größeren Arbeitslosigkeit zu rechnen sein, nachdem die Inlandpreise die Weltmarktpreise erreicht, bei verschiedenen Papierarten bereits überschritten haben. Die Folgen dieser Preisbildung, auf deren Ursachen wir im Rahmen dieses Artikels nicht näher eingehen wollen, haben nicht nur eine Erschwerung der Papierausfuhr mit sich gebracht, sondern auch die Absatzmöglichkeiten im Inlande stark vermindert, so daß heute in der Papierverarbeitungsindustrie schon in erheblichem Maße mit Betriebsstilllegungen und Kurzarbeit gearbeitet wird. Erfolg für die nächste Zukunft keine Herabsetzung der Papierpreise — und auf eine solche ist nach der bisherigen Preispolitik der deutschen Papiererzeugungsindustrie nicht zu schließen — dann wird auch in der Papiererzeugungsindustrie sich in kurzer Zeit die Arbeitslosigkeit infolge Betriebsstilllegungen in starker Form bemerkbar machen.

In der ausländischen Papierindustrie hat sich die Lage der Arbeiterschaft teilweise bis zur Verzweiflung gestaltet. Bekanntlich hat die Tscheco-Slowakei eine künstliche und zwangsläufige Stabilisierung ihrer Währung herbeigeführt, nachdem sie als ein Anhängel des ehemaligen Oesterreich-Ungarn dem Währungsverfall preisgegeben war. Die Folgen dieser Maßnahme sind für die dortige Papierarbeiterschaft erschütternd. Nach einer Mitteilung der „Verbandszeitung“ vom 5. Dezember d. J., dem Organ der deutschen Papierarbeiterorganisation in Böhmen, Mähren und Schlesien, gestaltete sich die Arbeitszeit in 39 erfassten Betrieben mit 7400 Beschäftigten folgendermaßen:

4 Betriebe mit 1050 Beschäftigten arbeiten 2 Tage die Woche,	4	2360	3	:	:
1	900	4	:	:	:
1	140	5	:	:	:
18	900	6	:	:	:

davon beschäftigten 7 Betriebe ihre Arbeiterschaft nur mit Ausrüstungs- und Umbauarbeiten. Weitere 8 Betriebe mit rund 1000 Beschäftigten wurden ganz stillgelegt. In den Betrieben mit verkürzter Arbeitszeit wurden außerdem rund 1000 Arbeiter und Arbeiterinnen entlassen. Insgesamt sind 61 Prozent aller Beschäftigten in Kurzarbeit fällig und nur 12 Prozent der gesamten Papierarbeiterschaft werden 48 Stunden in der Woche beschäftigt. Selbst für die an die Tscheco-Slowakei grenzenden deutschen Betriebe hat diese Währungsgefallung recht nachteilige Folgen gehabt. So weiß der „Papierfabrikant“ zu melden, daß die Zellulosefabrik in Jiegenhals den Betrieb auf ihrem Anschlagsgleis nach der Tscheco-Slowakei eingestellt hat, weil die tschechische Eisenbahnverwaltung die Frachtabfertigung auf dem Anschlagsgleis in Kronenwährung verlangt, so daß nach dem heutigen Stande der Krone für einen Wagon vom Hauptbahnhof Jiegenhals bis zur Fabrik 20 000 Mk. Frachtabfertigung verlangt werden. Die Fabrik befindet sich deshalb ihre Eisenbahnwagen jetzt mit dem Auto vom Hauptbahnhof nach dem Fabrikgrundstück.

Nach den neuesten Meldungen der Fachzeitschriften haben die holländischen Papiererzeuger recht erhebliche Preisabschläge eintreten lassen, um Betriebsbeschränkungen und -stilllegungen hintanzuhalten.

Seit längerer Zeit forderten auch die italienischen Papierindustriellen die Abschaffung des Achtstundentages, weil sie glauben, nur dadurch eine bessere Rentabilität ihrer Betriebe herbeiführen zu können. Den neuesten Zeitungsmeldungen zufolge sollen jetzt nach dem siegreichen Feldzuge des Nationalsozialistischen Mussolini, dem Abgange aller deutschen Monarchisten und Schwarzweiser, die italienischen Papierindustriellen ihren Lieblingswunsch auf die Befestigung des Achtstundentages erfüllt erhalten.

Selbst England, das den Weltkrieg am besten überstanden hat, leidet unter der Zerrüttung der europäischen Wirtschaft furchtbar. Nach den neuesten Meldungen hat die Zahl der Arbeitslosen in der zweiten Hälfte des Jahres 1922 in England um 29 000 zugenommen und beträgt rund 1 367 000. Die Zahlen für die davon betroffenen Papierarbeiter liegen uns für November noch nicht vor. Im Oktober betragen sie in der Papiererzeugung und Buchdruckerindustrie 4420, davon 3546 Arbeiter oder 7,2 Prozent der gesamten Papierarbeiterschaft. Die Zahl der Kurzarbeiter betrug rund 350. In der Papierverarbeitung waren 4000 Arbeitslose vorhanden.

Ähnlich liegen die Verhältnisse auch in der übrigen Papierindustrie Europas. In allen europäischen Staaten sind die Arbeiter die Leidtragenden des verlorenen Weltkrieges, denen die Kosten nicht nur durch wahnwitzige Preise und Steuern, sondern auch noch durch Arbeitslosigkeit auferlegt werden. Die internationale Arbeiterschaft Europas hat deshalb alle Ursache, gemeinsam mit ihren deutschen Arbeitsbrüdern an der Befestigung der Weltfriedensverträge mitzuarbeiten, um den europäischen Teil der Weltwirtschaft wieder in gesunde Bahnen zu lenken, um im freien Wettbewerb der Länder auch der Arbeiterschaft wieder anständliche Existenzbedingungen zu ermöglichen.

Weiterhin wird die Arbeiterschaft der einzelnen Staaten sich bereit halten müssen zur Abwehr der Anschläge des Unternehmertums gegen den Achtstundentag und die sonstigen sozialen Erwerbungsbedingungen der Arbeiterschaft. E. Stähler.

Eine Zahlstellenleiter-Konferenz des Ganes 2

tagte am Sonntag, dem 19. November in Magdeburg mit der Tagesordnung: 1. Bericht von der Tagung des Verbandes, 2. Verschiedenes. Von 32 Zahlstellen waren 65 Vertreter anwesend. Kollege Tolski eröffnet die Konferenz um 10^{1/2} Uhr und erteilt zu Punkt 1 dem Kollegen Frenzel das Wort. Kollege Frenzel gibt einen ausführlichen Bericht von der Verbandsversammlung. Rechner versteht den Anwesenden ein Bild zu entrollen über die Tätigkeit des Hauptvorstandes, die besondere Anerkennung verdient. (Hier folgen die wichtigsten Ausführungen des Referats von Frey und die bereits bekanntgegebenen Beschlüsse.) Rechner schließt dankte dem Kollegen Frenzel für seinen ausführlichen Bericht. Die Ansprache, die sich recht lebhaft gehalten zeigte, daß man mit dem Bericht und somit auch mit der Tätigkeit des Hauptvorstandes einverstanden war.

In der Beitragsfrage wurde beschlossen, einen Stundenverdienst als Beitrag wesentlich abzurufen. Der Beitrag soll möglichst einheitlich für den ganzen Gau erhoben werden. In den einzelnen Zahlstellen dürfen nicht mehr als sechs Beitragsklassen geführt werden. Für den Monat Dezember gelten: 140 Mk., 120 Mk., 110 Mk., 90 Mk., 70 Mk., 50 Mk. pro Woche als Beitrag. Zahlstellen mit engem Wirtschaftsgebiet steht es frei, höhere Beiträge einzuführen auf Grund einer Verständigung. Mitte Dezember treten die Zahlstellenleiter ernst zusammen, um den Beitrag für den Monat Januar festzulegen.

Zu Punkt 2 der Tagesordnung wird unter lebhafter Aussprache von dem Kollegen Speckhard folgende Resolution eingebracht und einstimmig von der Versammlung angenommen:

Die Zahlstellenleiter-Konferenz des Ganes 2 beschließt: Der Vorstand wird ersucht, den Entwurf eines Kartellvertrages mit dem Banngewerksbund, so wie derselbe von dem Banngewerksbund als Unterlage für evtl. Verhandlungen vorgelegt ist, abzulehnen. Die Konferenz stellt dem Vorstand anheim, in beruflichen Reichs- und Bezirkskonferenzen zu dieser Sache Stellung zu nehmen, um den tatsächlichen Willen der beteiligten Arbeiterhermen zu lernen. Speckhard.

Des weiteren berichtet Kollege Tolski über die hohen Ausgaben, die heute die Tarife usw. verursachen, und bittet die Zahlstellenleiter, nach ihren Kräften etwas dazu beizusteuern. Diesem Wunsch haben die Zahlstellen Schönebeck mit 5000 Mk., Werfelingen mit 1000 Mk. und Eilenburg mit 2000 Mk. bereits Rechnung getragen. Die Gauleitung hofft, von den übrigen Zahlstellen weitere Beiträge zu erhalten.

1923

Abreswechsel

Zum **Besten Wunsche!**

Der Hauptvorstand / Die Redaktion



Eine Zahlstellenleiter-Konferenz im Gau 12

fand am 20. November in Mannheim statt. Die Beratungen und Beschlüsse des Verbandes waren der hauptsächlichste Gegenstand der Tagesordnung. Kollege Schreiber von der Gauleitung verlas in seinem Bericht auf den gedruckten Bericht des Vorstandes, der dem Beitrag übermittelt wurde. Von den Gründen der gegenwärtigen Lenkung ausgehend, betonte er die Maßnahmen, die der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund von der Regierung gegen die Lenkung forderte. So die Einschränkung der Einfuhr, besonders von Luxusartikeln, Erhöhung der Ausfuhrabgaben, Kontrolle des Devisenhandels, Verbot der Devisenpekulation, Vorbereitung einer inneren Devisenreform, Festigung unserer Währung, schnellere Einziehung der Einkommensteuer, Versorgung der Bevölkerung mit Kartoffeln, Überwachung des Viehhandels und Fleischverkehrs, Verbot der Verwendung von Kartoffeln, Getreide, Reis, Weizen usw. zur Herstellung von Branntwein, Einschränkung der Bierbrauerei, Wiedereinführung der Zuckerbewirtschaftung, Schärfere Erfassung der Milch und der Milchprodukte für die Volksernährung, Maßnahmen gegen die Schlemmerei, Versorgung der Arbeitslosen, Rentner usw.

Leider hatte das Drängen des Gewerkschaftsbundes keinen vollen Erfolg. Die Reaktion von links und rechts sucht jede positive Arbeit zum wirtschaftlichen Aufstieg zu hemmen, weil beide nur durch festes Elend der Arbeiterschaft ihre Rechnung erfüllt sehen. Das hindert zwar die gewerkschaftliche Arbeit nicht, aber es erschwert sie. Die Linksreaktion sucht die Lenkung mit einem Betriebsstreikrecht zu erledigen, während die Rechtsreaktion als einziges Mittel mehr Arbeit und weniger Lohn empfiehlt. Dies verwerfliche Wirken der beiden reaktionären Richtungen wird aber erfolglos bleiben, wenn die Arbeiterschaft sich mehr mit praktischer Gegenwartsarbeit beschäftigt, als mit den Meinungsverschiedenheiten unter sich selbst.

Die Diskussion über den Bericht war allgemein zustimmend gehalten. Besont. wurde dabei die Notwendigkeit der Wiedereinführung der Zwangswirtschaft für das Gebiet der Ernährung. Ebenso wie die Landwirtschaft während des Krieges gezwungen werden konnte, ihre Pflicht zu erfüllen, müsse das auch heute möglich sein. — Zur Frage der Arbeitszeit wurde angeführt, daß die Bestrebungen der Rechtsreaktionäre von denjenigen Arbeitern durch Leistung von Überstunden am meisten unterstützt würden, die es am wenigsten nötig hätten. Ingegeben wurde allerdings, daß ein Teil des Überstundenanfangs auf die anzureichenden Löhne zurückzuführen ist. Kritisiert wurde auch das Verhalten der Regierung zum Achtstundentag, besonders des Reichsarbeitsministeriums, das mehr dem Profit als der Arbeit diene.

Der Vertreter des Saargebietes klagte über die mangelhafte Einheitlichkeit der Arbeiterschaft im Saargebiet, obwohl sie in diesem dankbaren Winkel am notwendigsten sei. Er gab ein anschauliches Bild davon, wie dort die Linksreaktion die Einheitlichkeit der Arbeiterschaft sabotiert. Bei der Veranstaltung einer Revolutionsfeier überließ man es der kommunistischen Arbeiterjugend, ein Theaterstück anzuführen, ohne sich um die Tendenz des Stückes zu kümmern. Bei der Aufführung erlebten die Teilnehmer an der Fete ihr blaues Wunder. Die hoffnungsvolle Jugend hatte sich als Theaterstück eine Lohnverhandlung zugelegt, in der der Gewerkschaftsbund von dem Unternehmer mit Zigarren und Cognak traktiert und zum Schluß mit einem Beutel Geld für die Interessenvertretung der Arbeiter belohnt wurde. Selbstverständlich waren die Zuschauer über das eckhafte Nachwerk aufs höchste empört, das außer bei den Linksreaktionären und den Welken irgendwas möglich sein dürfte. Jedenfalls war die Aufführung des Spektakelstückes ein sameser Beitrag zur Schaffung der Einheitsfront. Treffend wurde auch angeführt, daß Stinnes keine Macht hat, weil seine Diktatur habe, der sich die Kapitalisten willig fügen, während die Arbeiterschaft glaubt, noch nicht einmal eine jährliche Führung erteilen zu können. Die antionistische Bewegung mit ihren übergeschwängelten Schreibern sei nur eine Stappe zur gelben Bewegung mit ihren unterwürfigen Schmarozkern.

Die Regelung der Beitragsfrage durch den Beitrag fand allgemeine Zustimmung. Zur möglichsten Erleichterung der Beitragskassierung und zur Vereinfachung der Beiträge im Gau wurde beschlossen, die Beiträge nach Altersklassen und den in Frage kommenden Eöhnen festzusetzen. Die Gauleitung prüft gegen Schluß eines jeden Monats die im Gau vorhandenen Lohnsätze und legt in Gemeinschaft mit einer Kommission für jede Zahlstelle die Beiträge fest, die im kommenden Monat zu leisten sind. Für den Monat Dezember gelten 9 Beitragsklassen von 40 bis 200 Mk., die jedoch in den Zahlstellen verschieden angewandt werden.

Gewerkschaftliche Nachrichten.

Wie ein Kommunist den Achtstundentag auffaßt.
 Von der Kölner Geschäftsstelle des Verbandes des Maschinisten und Helzer wurde das Mitglied Theodor Gans aus der Organisation ausgeschlossen wegen der recht eigenfälligen Auffassung vom Achtstundentag. Gans war Delegierter zum kommunistischen Betriebsrätekongress und hat dort sicherlich mit den dort versammelten Kommunisten in das Geschrei eingestimmt, daß die Gewerkschaftsbünde und „Stinnessozialisten“ offen und geheim für eine Verlängerung der Arbeitszeit und gegen den gesetzlichen Achtstundentag wirken. Wie aber dieser kommunistische Musterknabe den Achtstundentag selbst auffaßt, geht aus folgender Aufstellung seiner Stundenleistung in den einzelnen Lohnperioden von Juli bis jetzt hervor.

Stunden	Aberstunden
157	61
132	36
216	120
142	46
221	125
161	65
171	75
71	23
105	57
140	92
1516	700

Gans war Baudelegierter und hätte als solcher ohne weiteres vorbildlich in puncto Überstunden wirken müssen. In dem Schiedsgericht, das sich mit seinem Ausschluß zu befassen hatte, suchte Gans auf Grund von Lohnlisten zu beweisen, daß er nur 48 Stunden die Woche gearbeitet habe. Als man der Sache auf den Grund ging, stellte es sich heraus, daß Gans zwei Lohnlisten empfangen hatte, eine mit den normalen Arbeitsstunden und eine mit den Überstunden. Die kommunistischen Beisitzer in dem betreffenden Schiedsgericht stimmten gegen den Ausschluß ihres Parteigenossen aus der Organisation, womit auch sie der Meinung Ausdruck gaben, daß ein Kommunist wohl in der Theorie, aber nicht in der Praxis den Achtstundentag zu schützen habe.

Die Buchdrucker zum Industrieverband.

Im Verband der Deutschen Buchdrucker wurde auf Beschluß der letzten Generalversammlung eine Urabstimmung unter den Mitgliedern über die Frage des organisatorischen Anschlusses zum Graphischen Industrieverband vorgenommen. In der Abstimmung beteiligten sich 56 938 Verbandsmitglieder, die 56 349 gültige Stimmen abgaben, wovon 21 383 für den Industrieverband und 34 966 dagegen stimmten. Der vierte Teil der Mitglieder (25,4 Prozent) hat sich an der Urabstimmung nicht beteiligt. Den Bestimmungen mit 37,95 Prozent stehen 62,05 Prozent der Abstimmenden entgegen. Es wird also zunächst bei dem Graphischen Kartell bleiben.

Die Buchbinder stehen noch vor der Urabstimmung, während die Lithographen und Steinbrucker eine Urabstimmung ihrer Mitglieder für überflüssig halten, da sie unbedingte Anhänger des Graphischen Industrieverbandes sind. Die Buchdruckerhilfsarbeiter können erst auf ihrer nächstjährigen Generalversammlung beschließen.

Durch die Entscheidung der Buchdrucker ist der Zusammenschluß zu einem Industrieverband auf einige Jahre verlagert.

Die Kupferschmiede zum Industrieverband.

Die Urabstimmung der Kupferschmiede über die Verschmelzung mit dem Deutschen Metallarbeiterverband ergab eine große Mehrheit für die Ablehnung der Verschmelzung. Von 7476 in den Verwaltungsstellen des Verbandes angemeldeten Mitgliedern beteiligten sich an der Abstimmung 5954 oder 79,6 vom Hundert. Für die Verschmelzung stimmten nur 1525 Mitglieder gleich 25,6 vom Hundert. Dagegen aber 4345 oder 73 vom Hundert. 84 Stimmen waren unglücklich.

Trotzdem sich die im Juli dieses Jahres abgehaltene Generalversammlung des Verbandes mit über Zweidrittelmehrheit für die dieser Generalversammlung eine umfangreiche Propaganda für die Verschmelzung erklärt hatte und der Zentralvorstand im Auftrage der Verschmelzung entfallen hat, ist das Abstimmungsergebnis ablehnend.

Berichte aus den Zahlstellen.

Eßlingen. Wie ein Betriebsrat jungankstiger Kollegen handeln kann, sehen wir an den Zuständen im Rüttlinger Zementwerk. Seit Jahren schon ist unsere Organisation bemüht, auf die insbesondere den neuzeitlichen Verhältnissen entsprechenden Lohn- und Arbeitsbedingungen Einfluß zu gewinnen. Alle Versuche nach der Richtung sind bisher gescheitert, weil die dort beschäftigten Kollegen aus ihrer Gleichgültigkeit nicht herauskommen. Daß sie den Schaden selbst zu tragen haben, geht daraus hervor, daß in diesem Betrieb die Löhne durchweg viel niedriger sind, als die im Lokalmarkt für die Zementindustrie festsetzen. In letzter Zeit beträgt die Differenz bis zu 40 Mk. Nun hatte es in der letzten Zeit den Anschein, als ob auch in diesem Betrieb die Not der Zeit Erkenntnis bringen sollte. Die dort beschäftigten Handwerker, die im Metallarbeiterverband organisiert sind, haben sich angereizt und dem Unternehmer die Forderung auf Bezahlung der Tariflöhne unterbreitet. Das sollte ihnen schlecht bekommen. Wer nicht um den mit dem Betriebsrat vereinbarten Lohn arbeiten will, kann gehen, war die Antwort. In Unkenntnis der Dinge haben sie sich auch verlesen lassen und haben die Arbeit niedergelegt. Doch der allgemaltige Direktor (Schott heißt der Mann) kennt seine Pappenhelmer. Im Rüttlinger Tageblatt vom Montag, dem 4. Dezember, benachrichtigte er die Streikenden mit folgendem:

Wir benachrichtigen diejenigen Leute, die zur Zeit bei uns streiken, daß sie die Arbeit bis Mittwoch, den 6. d. M., bei uns wieder aufnehmen können, da sonst eine eventl. spätere Wiedereinstellung nicht mehr in Frage kommt.

Portlandzementwerke Heidelberg-Mannheim-Stuttgart A. G. Werk Rüttlingen.

Auf diese Nachricht hin sind die Betroffenen anderen Morgen in den Betrieb gegangen, aber es zeigte sich gleich, daß die Zeitungsnachricht glatter Schwindel war. Nur sechs Kollegen darunter weilten; alle anderen wurden nach Hause geschickt mit dem Bemerkung, daß sie benachrichtigt würden, wenn man sie wieder brauche. Der angereizene Schlichtungsanspruch erklärte sich leider nicht für zähndig, sonst wäre bei der Verhandlung sicher noch manches Bemerkenswerte an den Tag gekommen. Der Betriebsratsvorsitzende spielt im Betrieb eine ganz erbärmliche Rolle. Die könnte es auch anders sein, ist er doch Mitglied vom Deutschen Arbeiterverband. Und das sagt genug. Seine ganzen Handlungen stehen im direkten Gegensatz zu den Pflichten eines Betriebsratsvorsitzenden. Statt für die Einhaltung des für verbindlich erklärten Tarifvertrages einzutreten, wie es seine Aufgabe wäre, sucht er die Öffentlichkeit zu täuschen, indem er, wie vor dem Schlichtungsanspruch die Behauptung aufstellte, die Tariflöhne werden bezahlt. Daß er 5 Mk. pro Stunde mehr bekommt als alle anderen, kann es nicht der alleinige Grund für eine derartige schändliche Hand-

Der Betriebsrat

Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebs-Voleute
des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Nr. 1

Hannover, 14. Januar

1922

Zur Einführung.

Nach einem Beschluß des Hauptvorstandes erscheint vom 1. Januar 1922 an für die Betriebsräte und Betriebs-Voleute unseres Verbandes eine Betriebsräte-Zeitung in Form einer Beilage zum „Proletarier“. Zunächst soll diese Zeitung nach Bedarf erscheinen. Es ist nicht beabsichtigt, durch die Herausgabe einer eigenen Betriebsräte-Zeitung die vom Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund herausgegebene Betriebsräte-Zeitschrift überflüssig zu machen; unsere Zeitung soll vielmehr eine Ergänzung der Betriebsräte-Zeitung des ADGB sein. Wir haben bisher im „Proletarier“ unter der Überschrift „Betriebsrätefragen“ Entscheidungen usw. veröffentlicht, die für Funktionäre und Betriebsräte von besonderem Wert waren. Damit waren allerdings Mängel verbunden. Einmal stand der Platz im „Proletarier“ nicht immer zur Verfügung, um wichtige Entscheidungen recht schnell bringen zu können, und zum anderen war das Material schwer zu sammeln. In einer besonderen Beilage, die nach Bedarf herausgegeben wird, können wir über den Betriebsräten wichtige Entscheidungen schnell zugänglich machen, und zum anderen kann die Beilage gesondert aufbewahrt und das Material deshalb leichter gesammelt werden. Dadurch, daß unsere Betriebsräte-Zeitung als Beilage zum „Proletarier“ erscheint, kommt sie in die Hände aller Mitglieder und kann dadurch eher ihren Zweck erfüllen. Durch unsere Neueinrichtung soll ein Verbindungsglied und damit ein Erfahrungsaustausch zwischen den Betriebsräten der Organisation geschaffen werden. Hierzu bedarf es allerdings der Mitarbeit aller Kollegen und Kolleginnen.

Das Betriebsrätegesetz kann trotz aller Mängel, die ihm anhaften, doch eine wertvolle Waffe im Befreiungskampf der Arbeiterschaft bilden, wenn nur verstanden wird, es im vollen Umfange auszunutzen. Deshalb ist die erste Voraussetzung hierfür die Kenntnis des Gesetzes. Aber nicht die einfache Kenntnis des Gesetzes genügt, sondern die Betriebsräte und Funktionäre des Verbandes müssen auch die wichtigen Entscheidungen der in Betracht kommenden Stellen kennen, um bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern, Schlichtungsausschüssen usw. Material in der Hand zu haben. Der Betriebsrat soll die Interessen seiner Arbeitstaugen dem Arbeitgeber gegenüber vertreten. Das ist die erste, gewissermaßen seine natürliche Aufgabe, die er bei seiner gesamten Tätigkeit keinen Augenblick aus den Augen verlieren darf. Diese Aufgabe kann aber nicht erfüllt werden, wenn der Betriebsrat über das Gesetz und die Auslegungen hieraus nicht unterrichtet ist. Deshalb wollen wir in unserer

Zeitschrift für Betriebsräte die wichtigsten Stellen des Gesetzes besprechen und Entscheidungen der in Betracht kommenden Stellen bringen.

Ferner sollen in unserer Zeitschrift alle die Tätigkeit der Betriebsräte und Betriebsoblasten betreffenden Vorgänge besprochen werden. Die Aufgaben des Betriebsrates sind so vielseitiger Natur, daß schon recht viele Kenntnisse vorhanden sein müssen, um die Aufgaben voll erfüllen zu können. Es sei nur unter anderem auf den § 70, Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat, § 77, Vierteljahresbericht und Vorlegen der zur Durchführung von Tarifverträgen erforderlichen Unterlagen, und § 72, Vorlegen und Erläutern der Bilanz, verwiesen. Auch die Aufgaben des Betriebsrats nach § 66 und Aufgaben des Arbeiterrats nach § 78 sowie die Mitwirkungen bei Entlassungen verlangen Funktionäre, die über das nötige Wissen verfügen, aber auch die erforderliche Einsicht besitzen. Dabei sind den Betriebsräten noch weitere Aufgaben durch die Reichsverfassung und den Betriebsräte-Kongreß zugewiesen. Nach der Reichsverfassung, Artikel 165, „sind die Arbeiter und Angestellten dazu berufen, gleichberechtigt, in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken. Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarungen werden anerkannt“. Der Betriebsräte-Kongreß im Oktober 1920 verlangte deshalb neben einem Ausbau des Betriebsratengesetzes auch die Vornahme der Produktionskontrolle durch den Betriebsrat. Zur Durchführung dieser Aufgaben sind geschulte Funktionäre erforderlich. Zu dieser Schulung Anregungen und Hinweise zu geben, welche die Leser veranlassen sollen, durch Selbststudium ihr Wissen zu bereichern, soll mit unsere Aufgabe sein. Wie die Betriebsrätezeitung des ADGB, kann auch unsere Zeitschrift kein Lehrbuch sein, durch das die Kollegen in alles Wissenswerte eingeführt werden, aber eine Hilfe im täglichen wirtschaftlichen Kampf soll unsere Zeitschrift werden. Und hierzu mit beizutragen, wird Aufgabe aller Funktionäre sein.

Liga zum Schutze gegen die Uebergriffe der Betriebsräte

nimmt sich eine neue, gegen die Arbeiterschaft gerichtete Unternehmergründung, die sich mit folgendem Ullas einführt:

Aufruf an die Herren Arbeitgeber!

Es dürfte wohl allgemein bekannt sein, daß sich seit Einführung des Betriebsratengesetzes das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wesentlich verschlechtert hat. Schuld an diesen Zuständen ist nun aber nicht das Gesetz an sich, denn die Berechtigung beschreiben wird ja nicht bestritten, sondern die im Sinne des Klassenkampfes ganz einseitig gerichteten Betriebsräte.

Die Erfahrung hat ja auch gelehrt, daß die praktische und reibungslose Durchführung des Gesetzes dort auf große Schwierigkeiten stößt, wo sich eben der Betriebsrat aus radikalen und eigenfremden Elementen der Arbeiterschaft zusammensetzt.

Die radikalen Betriebsräte erwidern im Betriebsratengesetz ein Klassengesetz, und demzufolge ist ihr ganzes Sinnen und Trachten darauf gerichtet, dasselbe nach Möglichkeit zu sabotieren. Sie versuchen mit allen Mitteln, ja selbst unter Anwendung von Terror, sich Rechte anzueignen, die ihnen nach dem Betriebsratengesetz gar nicht zustehen.

In vielen Fällen ist es ihnen auch gelungen, und wohl hauptsächlich in den Betrieben, wo der Arbeitgeber oder seine Vertreter wegen Mangels an Zeit sich nicht so eingehend mit dem Betriebsratengesetz befaßen konnten, wie es eigentlich im Interesse des Betriebes erforderlich gewesen wäre.

Wer das zweifelhafte Vergnügen hat, sich mit den Betriebsräten vor den Schlichtungsausschüssen herumstreifen zu müssen, der wird die Wahrnehmung machen, daß vielfach die Handlungsweise der Betriebsräte bis hart an die Grenze der Gemeinheit und Brutalität geht. In jedem Worte spiegelt sich der Haß, weil das eingeführte Betriebsrätegesetz nicht den radikalsten Wünschen entspricht und sich der Gesetzgeber nicht entschließen konnte, den Arbeitnehmern nur Rechte einzuräumen und den Arbeitgebern nur Pflichten aufzuerlegen.

Die Betriebsräte fordern in ihrer Mehrzahl nur Rechte und übersehen dabei ganz, daß sie auch Pflichten zu erfüllen haben. Die Pflichten sind ihnen durch das Gesetz klipp und klar vorgeschrieben, sie sollen den Betrieb vor Erschütterung bewahren und die Produktion zu heben suchen. Auch sollen sie der Betriebsleitung mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Wie sieht es aber in der Praxis aus?

Durch direkte und indirekte Verhöhnung der Arbeiterschaft wird die Autorität der Arbeitgeber sowie die Entwicklung der Privatbetriebe überhaupt zu untergraben versucht.

Täglich kann man die Wahrnehmung machen, und hauptsächlich in größeren Betrieben, wie weit die Verhöhnung der dreizeh Arbeitermassen vor sich gegangen ist.

Die Arbeiter werden nicht aufgeklärt, sondern sie werden verdammt und irreführt, sie werden teilweise von gewissenlosen Betriebsräten aufgehetzt und aufgefordert, durch ihre Arbeitsweise und ihre Arbeitsmethode an der Vernichtung der Privatunternehmungen teilzunehmen.

In ihrer fanatischen Verblendung können sie sich nicht zu der Einsicht durchbringen, daß nur durch gemeinsame, intensive Arbeit ein Aufstieg aus dem gegenwärtigen Elend zu erhoffen ist.

Es ist nun leider ein Zeichen der revolutionären Zeit, daß sich der Arbeitnehmer, als der wirtschaftlich schwächere Teil, immer im „Recht“ befindet und sich in jedem Falle als „kapitalistisches Ausbeutungsobjekt“ betrachtet.

Nun ist aber die Tatsache zu verzeichnen, daß in den meisten Fällen sich gerade die unfähigsten Arbeiter am radikalsten gebärden. Nicht nur der Arbeitgeber von dem ihm zustehenden Rechte der Entlassung Gebrauch, so verschänzen sich die Arbeitnehmer hinter den § 84 BGG. Dieser besagt, eine Kündigung ist unwirksam, wenn sie eine unbillige Härte darstellt. Der Begriff „unbillige Härte“ wird aber von den meisten Betriebsräten absichtlich oder aus Unwissenheit falsch ausgelegt.

Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen und nach Treu und Glauben muß es dem Arbeitgeber in jedem Falle erlaubt sein, unfähige Arbeitnehmer zu entlassen, wenn er für diesen eine andere Arbeitskraft einstellt.

Der § 84 soll doch nur eine Sicherung gegen besondere Härten bedeuten. Bei der Beurteilung dieser Härten ist nicht nur die Person des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sondern auch die des Arbeitgebers. Hat der Arbeitgeber Grund, nicht nur einmal, sondern dauernd mit dem Arbeitnehmer unzufrieden zu sein, so mag für jenen die Entlassung hart erscheinen, sie kann aber keinesfalls als unbillige Härte angesehen werden, denn der Arbeitnehmer kann doch durch sein Verhalten die Entlassung vermeiden.

Für den Arbeitgeber würde es aber eine ganz besondere Härte bedeuten, würde ihm die Entlassung unfähiger Arbeitnehmer verweigert sein.

Es soll hier auch offen zum Ausdruck gebracht werden, daß es durchaus nicht im Interesse eines Arbeitgebers liegen kann, über ganz selbstverständliche Fälle den Schlichtungsausschuß anzurufen oder anrufen zu lassen, denn eine Niederlage bringt immer eine moralische oder finanzielle Schädigung mit sich. Aber in kritischen Fällen sollte kein Arbeitgeber vor einer gerichtlichen Auseinandersetzung zurückschrecken, sondern schon aus Prinzip eine Klärung herbeiführen.

Es kann ferner wohl kein Zweifel darüber bestehen, daß es im Interesse des gewerblichen Aufblühens unbedingt notwendig ist, mit allen zu Gebote stehenden Mitteln die Übergriffe und unberechtigten Annahmen der Betriebsräte zu bekämpfen.

Ist der Arbeitnehmer ernstlich gewillt, seine Arbeitskraft in den Dienst der Firma zu stellen und an der Verbesserung der wirtschaftlichen Lage durch intensive Arbeit mitzuwirken, so wird der Arbeitgeber auch in jedem Falle dem Arbeitnehmer die Rechte einräumen, die ihm zustehen, und den Lohn zur Auszahlung bringen, der nach den Betriebsergebnissen die Grenze der Möglichkeit darstellt.

Die Herren Arbeitgeber müssen sich aus ihrer teilweisen bisherigen Gleichgültigkeit, aus ihrer „belegigten Vergewissung“ aufraffen, sie müssen mit Mut und Energie den Kampf mit den Feinden ihrer Existenz aufnehmen und fortsetzen bis zum siegreichen Ende.

Aber leider gibt es auch unter den Herren Arbeitgebern viele, die ein erschreckend geringes Interesse für das Betriebsrätegesetz an den Tag legen. Sie denken in ihrer Sorge um ihre Existenz nur zu wenig daran, welchen gewaltigen Schädigungen sie sich aussetzen, wenn sie der Kampfweise der Betriebsräte keine geeignete Gegenwehr bieten.

Es dürfte sich wohl keiner der Herren Arbeitgeber der Einsicht verschließen, daß in den wenigsten Betrieben Beamte vorhanden sind, die das Betriebsrätegesetz so beherrschen, um sich wirksam gegen die zum Teil überlegene Schlaueit des Gegners zu schützen. Denn betrachtet man das Betriebsrätegesetz genau, so wird man finden, daß die meisten Vorberungen, die die Betriebsräte stellen, unberechtigte Annahmen bedeuten.

Alle Arbeitgeber und seine Vertreter müssen deshalb mit Argusaugen darüber wachen, daß nicht der geringste Uebergriff der Betriebsräte, die geringsten unberechtigten Annahmen ungepünkt bleiben. Es muß in jedem einzelnen Falle tatvoll aber energisch dagegen eingeschritten werden. Wie jedes Uebel, so muß auch dieses, um beseitigt werden zu können, an der Wurzel angefaßt werden. Es muß den Betriebsräten der Rückenboden entzogen werden und ihnen nicht mehr Freiheit innerhalb der Betriebe gestattet sein, als es unumgänglich notwendig ist.

Betrachten Sie doch einmal Ihre Betriebsräte, meine Herren, in welcher gewichtigen Position sie sich fühlen. Sie betrachten sich schon in vielen Fällen als Diktator und erdrehten sich Eingriffe in die Betriebsführung.

Es bedarf wohl keines Beweises, daß hier eine Abwehr dringend notwendig ist. Deshalb ergeht an alle Herren Arbeitgeber Deutschlands der Aufruf, unsere Bestrebungen nach Kräften fördern zu helfen und umgehend ihren Anschluß an die Liga zum Schutze gegen die Uebergriffe der Betriebsräte zu vollziehen.

Gewaltig ist die Arbeit, die zu leisten ist. Alle Kräfte müssen sich sammeln, um gemeinsam bessere Verhältnisse herbeizuführen zu suchen.

Die Liga erteilt schriftlich jede gewünschte Auskunft in allen Fragen des Betriebsrätegesetzes und übernimmt in schwierigen Fällen die Vertretung vor den Schlichtungsanstalten. Für Mitglieder völlig kostenlos.

Legen Sie dieses Flugblatt nicht achtlos beiseite und seien Sie sich des Ernstes der Situation voll und ganz bewußt, denn jedem Betriebe droht Gefahr.

Erklären Sie bitte bis spätestens Anfang Dezember 1921 Ihren Anschluß, der auf einem Postchecküberweisungsformular vermerkt werden kann, damit Sie bereits in der Gründungsversammlung, die Mitte Dezember hier stattfinden soll, aufgenommen werden können.

Alle Bekanntmachungen werden in einer großen Zahl von Tageszeitungen, die noch näher bezeichnet und als händiges Organ benutzt werden, veröffentlicht.

Zur näheren Orientierung erscheinen in zwangloser Reihenfolge vertrauliche Mitteilungsblätter über alle wichtigen Fragen des Betriebsrätegesetzes, die nur für Mitglieder bestimmt sind und kostenlos zugesandt werden.

Im Interesse der guten Sache ist die Höhe des einmaligen Beitrages unbeschränkt, muß jedoch in Anbetracht der bevorstehenden hohen Kosten mindestens 30 Mk. betragen. Man wolle in Betracht ziehen, daß alle Auskünfte, Vertretungen und sonstige Unterstützungen völlig kostenlos erfolgen.

Gründungs-Komitee der Liga zum Schutze gegen die Uebergriffe der Betriebsräte.
Rag Himmer, München. Rudolf Langhans, Berlin. Joseph Böhmner, Dortmund.
August Schüb, Wuzen.

Es ist nachlässe Uebertriebung, wenn in diesem Aufruf von fortwährenden Uebergriffen der Betriebsräte gesprochen wird. Wer die Verhältnisse kennt und weiß, wie in den meisten Fällen die Arbeitgeber und die Angestellten der Arbeitgeberverbände versuchen, alle Vorteile des B.M.G. abzustreiten, der wird erst ermessen können, wie unangenehm es ist, von Uebergriffen der Betriebsräte zu sprechen. Gegen diese Unerfreulichkeiten zu schreiben, soll nicht unsere Aufgabe sein. Es genügt wohl darauf hinzuwirken, daß der Besitzer eines größeren Betriebes in aller Offenherzigkeit zu seinem Betriebsrat sagte: „Sie können es mir doch nicht verdenken, wenn ich versuche, alles abzustreiten, was das Betriebsrätegesetz Ihnen bietet.“ Dieser eine Arbeitgeber hat seine

Gedanken ausgeplaudert; die anderen Arbeitgeber sind vorsichtiger und verschweigen ihre Gedanken, handeln aber immer danach.

Die Betriebsräte und Betriebsobleute sowie alle Funktionäre der Organisation sollten aus dem abgedruckten Aufsatz erkennen, wie notwendig es ist, sich mit dem Betriebsrätegesetz und den in Betracht kommenden Verordnungen vertraut zu machen. Aber nicht nur Kenntnis der Gesetze ist notwendig, auch auf die Auslegung kommt viel an. Deshalb kann immer wieder betont werden:

Wahrstens Rechte!

Der Betriebsrat und die Einstellung von Arbeitskräften.

(§ 35 BzRG.)

Aus Oera (Meuß) wird uns ein Urteil übermittelt, das das dortige Gewerbegericht in der Klagesache eines Teppichwebers gegen eine Teppichfabrik fällt. Nach dem Tatbestand hatten die Arbeitnehmer der beklagten Firma Beschwerden darüber beim Betriebsrat vorgebracht, daß die Beklagte eine Arbeiterin eingestellt habe, ohne dem Arbeitsnachweis die offene Stelle zu melden und ohne daß die eingestellte Arbeitnehmerin eine Einstellungsberechtigungskarte hatte. Der Arbeiterrat beauftragte den Kläger, in seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Betriebsrates beim Arbeitsnachweis Erkundigungen einzuziehen, wie die Einstellung vorgenommen worden sei und ob die Bestimmungen über Arbeitsvermittlung eingehalten worden wären. Zu diesem Zwecke mußte der Kläger 1½ Stunden Arbeitszeit verjäumen, die er mit 9,60 M. entschädigt verlangte mit der Begründung, daß die Beklagte im Hinblick auf § 35 BzRG. zur Kürzung des Lohnes bei notwendiger Zeitverjäumnis nicht berechtigt sei. Beklagte wandte ein, daß eine notwendige Zeitverjäumnis im Sinne des § 35 BzRG. nicht vorgelegen habe. Dem Kläger sei bekannt gewesen, daß bei der Mitbeschäftigung der Aufwartefrau im Betrieb eine neue Stelle nicht geschaffen noch eine freigewordene Stelle neu besetzt worden sei. Siege hiernach keine notwendige Zeitverjäumnis vor, sei sie auch nicht verpflichtet, diese Verjäumnis zu bezahlen. Das Gewerbegericht verurteilte die Firma zur Zahlung der 9,60 M. und den Kosten des Rechtsstreites. Die Entscheidungsgründe bieten allgemeines Interesse:

Gemäß § 35 BzRG. darf notwendige Verjäumnis von Arbeitszeit seitens der Betriebsratsmitglieder eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben. Die Verjäumnis der Arbeitszeit muß also notwendig sein, d. h. zur Erfüllung der dem Betriebsratsmitglied obliegenden Aufgaben notwendig sein. Ob eine solche notwendige Zeitverjäumnis vorliegt, läßt sich nur von Fall zu Fall entscheiden; sie ist anzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied im Rahmen der ihm nach dem Betriebsrätegesetz zustehenden Befugnisse tätig geworden ist, sie ist nicht anzuerkennen, wenn der Betriebsrat die Arbeitszeit verjäumt hat, ohne hierzu durch seine Aufgaben als Betriebsrat veranlaßt zu sein. Im vorliegenden Falle hat Kläger als Betriebsratsvorsitzender eine von den Arbeitnehmern des Betriebes im Arbeiterrat vorgebrachte und an ihn weitergegebene Beschwerde zwecks Abstellung des Mißstandes gelegentlich der Einstellung einer Arbeitskraft zur Aufklärung der Arbeiterschaft untersucht. Wenn auch zuzugeben ist, daß dem Betriebsrat das Betriebsrätegesetz grundsätzlich ein Mitwirkungsrecht bei der Einstellung von Arbeitskräften, abgesehen von den Fällen, in denen eine Regelung hierüber im Tarifvertrage vorgehen oder durch besondere Richtlinien verbindlich ist (§ 78 Ziff. 1 und 2), nicht einräumt, so mußte das Gericht dennoch dem Betriebsrat das Recht zusprechen, bei Beschwerden der Betriebsarbeiter über nach ihrer Ansicht zu Unrecht erfolgte Einstellungen einzugreifen, um die Streitfragen aufzuklären bzw. um Abstellung anerkannter Mißstände besorgen zu sein. Ein solches Recht des Betriebsrats ergibt sich unzweifelhaft aus § 66 Ziff. 7. Der Kläger hat aus die Beschwerde des Arbeiterrats hin ganz im Sinne des § 66 Ziff. 7 zu

Zur Verkürzung der Arbeitszeit ist die Mitwirkung des Arbeiterrats erforderlich.

(§ 78 BGG)

Im § 78 Ziffer 2 Absatz 4 des Betriebsrätegesetzes ist ausdrücklich vorgesehen, daß der Arbeiter- und Angestelltenrat die Aufgabe hat, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit, mitzuwirken. Kommt es bei diesen Verhandlungen zu keiner Einigung, so kann der Schlichtungsausschuß angerufen werden. Von Arbeitgeberseite wird bei der Auslegung des § 78 Ziffer 2 Absatz 4 angeführt, dieser Passus besage lediglich, daß der Arbeiter- und Angestelltenrat nur bei der Verteilung der vom Arbeitgeber selbständig verkürzten Arbeitsstunden mitwirken könne. Ferner, daß vom Schlichtungsausschuß über die Arbeitszeit gar kein Schiedsspruch oder eine Entscheidung gefällt werden könne, da es in den §§ 75, 80 heiße, daß die Verbindlichkeit von Entscheidungen über Dienstvorschriften sich nicht auf die Dauer der Arbeitszeit erstreckt. Um den letzten Einwand vorwegzunehmen, sei auf eine diesbezügliche Ausführung des bekannten Arbeitsrechtlers Professor Dr. Erdel verwiesen, die sinngemäß lautet:

„Auch wenn man in § 78 Ziffer 2 Absatz 4 des BGG. die Worte „Festsetzung der Arbeitszeit“ so auslegt, daß darunter nicht die Arbeitsdauer, sondern nur die Festlegung ihres Beginns und ihres Endes, der Pausen usw. zu verstehen ist, so bleiben doch noch immer die Worte: „Bei Verlängerungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit.“ Wie soll nun aber eine Verkürzung der Arbeitszeit vor sich gehen, ohne daß die Arbeitsdauer dadurch geändert wird? Die Berufung auf die §§ 75, 80 greift nicht durch. Denn dort handelt es sich, um die Erlassung von Arbeitsordnungen, während die Arbeitsfristung im Sinne der Demobilmachungsverordnung nur eine Einzelmaßnahme von vorübergehender Bedeutung ist. Die §§ 75, 80 treffen also auf den Fall der Arbeitsfristung gar nicht zu. Uebrigens schließt Satz 3 des § 75 Abs. 1 nur die Erlassung und sofortige Verbindlichkeit von Schlichtungsausschuß-Entscheidungen über die Dauer der Arbeitszeit aus; nicht ausgeschlossen wird die Erlassung von Schiedssprüchen über die Dauer der Arbeitszeit und die Verbindlicherklärung dieser Schiedssprüche im regulären Schlichtungsverfahren.“

Zur Frage des Mitwirkungsrechts der Betriebsvertretung bei Arbeitsfristungen selbst hat der Schlichtungsausschuß Berlin unter dem unparteiischen Vorsitz des Amtsrichters Dr. Löwenthal Stellung genommen und folgenden Schiedsspruch gefällt:

„Der Schlichtungsausschuß erklärt sich für zuständig. Die Anordnung der Antragsgegnerin, betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit vom 10. August 1921 an, ist unwirksam. Es wird festgestellt, daß zu einer Verkürzung der Arbeitszeit die Mitwirkung des Arbeiterrats erforderlich ist, jedoch kann der Arbeitgeber in nachweislich dringenden Fällen, insbesondere wenn der Arbeiterrat die Zustimmung unbilligerweise hinausögert, die Arbeitszeit vorläufig einseitig verkürzen, vorbehaltlich späterer Entscheidung des Schlichtungsausschusses. Die Antragsgegnerin ist auch, soweit eine Einigung mit dem Arbeiterrat über die Verkürzung der Arbeitszeit erfolgt, berechtigt, den Beschluß über die Verkürzung mit ihrer alleinigen Unterschrift und ohne Gegenprüfung des Arbeiterrates bekanntzugeben.“

Aus dem Schiedsspruch und seiner Begründung geht eindeutig hervor, daß ein Arbeitgeber, der wegen der Verkürzung der Arbeitszeit Verhandlungen mit der

gesetzlichen Betriebsvertretung unterläßt, nicht berechtigt ist, Lohnkürzungen bei Herabsetzung der Arbeitszeit vorzunehmen, bis er Verhandlungen mit der Betriebsvertretung aufgenommen und sich mit dieser geeinigt hat. Bei Nichteinigung den Schlichtungsausschuß angerufen und nach dessen Schiedspruch verfahren hat.

„Vorwärts“, Nr. 802 (Morgen-Ausgabe) vom 22. Dezember 1921.

Streitigkeiten über die dem Betriebsratsmitgliede zustehende freie Zeit.

(§ 86 BGG.)

In Fällen, in denen Arbeitgeber und Betriebsvertretung sich darüber nicht einig sind, ob eine bestimmte Tätigkeit des Betriebsrats zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben notwendig ist und ob daher der Betriebsrat keiner besonderen Genehmigung bedarf, wenn er um dieser Tätigkeit willen die Arbeitsstelle verläßt, handelt die Betriebsvertretung auf eigene Verantwortung, wenn sie trotz Widerspruch des Arbeitgebers nach vorhergehender Meldung sich von der Arbeitsstelle entfernt. Es kann alsdann nur entweder im Abfertungsverfahren (§§ 39, 41 BGG.) vom Schlichtungsausschuß oder gelegentlich einer Entlassungsstreitigkeit (§§ 96 ff. BGG.) vom Gericht oder vom Schlichtungsausschuß oder im Falle eines Strafantrages der Betriebsvertretung (§§ 95, 99) von der Staatsanwaltschaft oder dem Gericht nachträglich entschieden werden, ob der Betriebsrat in Erfüllung einer ihm nach dem Gesetz obliegenden Aufgabe gehandelt hat oder nicht.

Befehl des Reichsarbeitsministers vom 27. Mai 1921. IV A 2487.
Reichsarbeitsblatt, Nr. 25, vom 30. November 1921.

Ist ein Wechsel der gewerkschaftlichen Verbandszugehörigkeit auf die Betriebsratszugehörigkeit von Einfluß?

(§ 39 BGG.)

Der Wechsel der Verbandszugehörigkeit ist, sofern nicht das betreffende Betriebsratsmitglied freiwillig zurücktritt, ohne jeden Einfluß auf die Betriebsratszugehörigkeit, da die Zugehörigkeit zu einem Verbands nicht Voraussetzung der Wählbarkeit ist. Daher ist der Verlust oder der Wechsel der Verbandszugehörigkeit auch nicht unter den Gründen aufgezählt, die nach § 39 BGG. das Amt zum Erlöschen bringen. Der Fall liegt nicht anders, als wenn in einer politischen Vertretung (Reichstag, Landtag, Gemeindevertretung) ein gewähltes Mitglied seine Partei wechselt.

Befehl des Reichsarbeitsministers vom 19. Juli 1921. IV A, 3153.
Reichsarbeitsblatt, Nr. 25, vom 30. November 1921.

Der Betriebsrat

Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebs-Obleute
des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Nr. 2 Hannover, 23. Januar 1932 1932

Bezahlung der Streiktage durch den Arbeitgeber.

Ein äußerst wichtiges Urteil hat das Gewerbeamt in Wülfsen a. d. E. am 13. November 1931 gefällt. In der Schiffsverft von Jermas befanden sich die Kesselanlagen in einem geradezu schrecklichen Zustande. Wenn sie bei der Kalle benutzt wurden, waren schwere Erkrankungen zu befürchten. Auch war keine Gelegenheit vorhanden, das mitgebrachte Essen zu kochen. Bereits im Frühjahr wurde die Firma durch den Betriebsrat ersucht, eine Reparatur herbeizuführen, was mit wenigen Kosten und ohne die geringste Betriebsstörung möglich gewesen wäre. Auch der Gewerbeinspektor verlangte nach vorhergegangener Besichtigung sofortige Einrichtung geeigneter Anlagen. Die Firma hatte die Ingeniertheit dem Gewerbeaufsichtsamte mitgeteilt, daß alles in bester Ordnung sei, obwohl dies gar nicht der Fall war und obwohl sie gar nicht davon dachte, das zu tun, was in jedem anderen Betriebe als selbstverständliche Einrichtung galt.

So verging der Sommer, und der Herbst kam heran, ohne daß das in der rechtigen Bedienung der Beschäftigten erfüllt worden wäre. Anfang Oktober sollte ein Charter Dampfer ein, wodurch die Kesselanlagen nur mit Gesundheitsgefahr benutzt werden konnten. Da verlangte die Belegschaft durch den Betriebsrat die sofortige Umänderung der Anlagen und die Abklärung sonstiger Mängel. Die Firma lehnte aber ab. Unter diesen Umständen war es unmöglich, die Beschäftigung fortzusetzen. Die Arbeit wurde eingestellt. Über schon nach 2 1/2 Tagen ließ die Firma ihren Arbeitern erklären, daß sie die bezeichneten Mängel sofort beseitigen wolle, worauf auch die Arbeit wieder aufgenommen wurde. Die Bezahlung der 2 1/2 Arbeitstage lehnte die Firma ab. Deshalb erfolgte zunächst in einem Falle Klage beim Gewerbeamt. Die Klage selbst wurde auf die einschlägigen Bestimmungen der Gewerbeordnung (§ 130) und des BGB. (§ 613) gestellt.

Die belangte Firma wurde schuldig erklärt zur Zahlung von 217,50 RM für entgangenen Arbeitslohn verurteilt.

Entscheidungsgründe: Nach § 130 GO. sind die Gewerbeunternehmer verpflichtet, diejenigen Einrichtungen zu schaffen und zu unterhalten, die erforderlich sind, um die Aufrechterhaltung der guten Sitte und des Anstandes zu sichern. Durch die Forderungsbefreiung ist erreicht, daß durch Schreiben vom 30. 5. 31 der Gewerbeamt der Belegschaft zur Abklärung verschiedener Mängel aufgefordert hat und daß die Belegschaft durch Schreiben vom 14. 7. 31 die Befreiung der Mängel mitgeteilt hat. Der Dampfer ist durch die Klage des Gewerbeamtes vom 1. 10. 31 zurück, das von dieser Klage die

Beizung der Aufenthaltsräume und die regelmäßige Entleerung der Abtrübe nach der Anzeige der Beschäftigten vom 14. 7. 21 nicht besohben war. Die seit der ersten Aufforderung im Frühjahr verstrichene Zeit war zweifelsohne lange genug, um die gestigten Mängel zu beheben. Wenn die Beschäftigte dies nicht getan hat, so fällt ihr ein Verschulden zur Last, das sie vertreten muß. Die von dem Kläger angebotene Leistung, nämlich die Dienste nur zu leisten, wenn die genannten Mängel beseitigt wären, u. a. daher vertragsmäßig. Da die Beschäftigte die unter diesen Bedingungen angebotene Leistung nicht annahm, kam sie gemäß § 615 BGB. in Verzug. Danach kann der Kläger die Vergütung für die Zeit des Ausbleibens der Arbeit verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.

Die Höhe der Klagesache war nicht bestritten. Da sie nach dem Vorstehenden vom Grunde nach berechnigt war, so war antragsgemäß zu erkennen.

Im ganzen tramen 80—90 Arbeiter mit ähnlichen Forderungen in Folge. Damit hätte die starrsinnige Firma die besten Einrichtungen lassen können.

Zur Neuwahl der Betriebsvertretungen.

Am 4. Februar 1920 ist das Betriebsratsgesetz in Kraft getreten, die Durchführung der Wahlen hat sich aber noch längere Zeit hingezogen. Da die Betriebsräte wiederum vor der Tür stehen, ist es wohl am Platze, zu den Wahlen Stellung zu nehmen, um Mängel und Fehler zu vermeiden, die bisher aufgetreten sind. Aufgabe der Betriebsleitungen und Funktionäre wird es sein, die Wahlen möglichst und gründlich vorzubereiten, damit eine Vertretung der Arbeiter geschaffen wird, die sich ihrer Aufgabe bewußt ist. Wir wollen zu dem Zweck die in Betracht kommenden Bestimmungen des Gesetzes auf Grund von Erfahrungen des Reichsarbeitsministeriums, der Sachverständigenkommissionen usw. besprechen, damit allseitige Klarheit über die Wahlen besteht.

Nach § 1 des BGR. sollen in allen Betrieben, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, Betriebsräte errichtet werden. Die Worte „in der Regel“ betonen, daß 20 Arbeitnehmer während des überwiegenden Teils des Jahres beschäftigt werden müssen. Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind auch Jugendliche und Weibliche, selbst wenn sie weder wahlberechtigt noch wählbar sind. Betriebsfunktionäre, wenn sie regelmäßig beschäftigt werden, sind ebenfalls mit zu den Arbeitnehmern zu rechnen. Ein gewählter Betriebsrat steht im Amte. Nicht wenn die Arbeitnehmerzahl vorübergehend unter 20 sinkt, wie auch eine Veränderung in der Zahl der Betriebsratsmitglieder durch ein Stücken oder Einziehen der Arbeitnehmerzahl im Betriebe während der einjährigen Amtsperiode im Gesetz nicht vorgesehen ist. Solange keine Neuwahl erfolgt (vergleiche § 12 des BGR.) bleibt der einmal gewählte Betriebsrat mit der Mitwirkung, wie der er ursprünglich gewählt worden ist, im Amte (Gesetz des Reichsarbeitsministeriums vom 10. 12. 1920). Bei Erweiterungen von vorübergehend Beschäftigten aus der dadurch erfolgten Zunahme der Arbeitnehmerzahl erfolgen Änderungen im Sinne des § 18 Abs. 2 und 3: „Steigt die Zahl der Arbeitnehmer vorübergehend auf mehr als das Doppelte, aber mindestens um 15, darunter 3 Vollberufstätige so wählt der nur vorübergehend Beschäftigte Teil der Arbeitnehmer in gleicher Zahl einen Vertreter, welcher der eine bestehenden Betriebsvertretung beiträgt. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, der er die Stelle eines Obmannes übernimmt; die Zahl der vorübergehend Beschäftigten 100, so kann auf Mehrheitsbeschluß sämtlicher wahlberechtigter Arbeitnehmer ein Betriebsrat neu errichtet werden.“ Die Vertretung der Arbeitnehmer in Saison- und Kampagnebetrieben soll durch diese Bestimmung geregelt werden. War in dem Betriebe nur ein Betriebsobmann vorhanden, dann ist der Kampagnebetriebe ebenfalls nur Betriebsobmann. Beide haben nicht die weitergehenden Rechte wie ein Betriebsrat, und die Arbeitnehmer haben kein Einredenrecht bei Entlassungen auf Grund des BGR. Der jedoch in solchen Fällen der bisher vorhandene Betriebsobmann seinen Posten nieder, so muß Neuwahl erfolgen und ist dann, wenn insgesamt über 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein Betriebsrat zu errichten. Übersteigt die Zahl der vorübergehend Beschäftigten 100, so kann (nicht muß) durch Mehrheitsbeschluß ein neuer Betriebsrat gewählt werden. Sämtlich kann auch hier der Betriebsrat schon bei einer

geringeren Zahl die Neuwahl durch Amtsniederlegung herbeiführen. Einräumend für die Bildung eines Betriebsrates ist § 15 Abs. 5, der folgendermaßen lautet: „Hat ein Betrieb, für den ein Betriebsrat zu errichten ist, weniger wählbare Arbeitnehmer, als die nach Absatz 1-3 erforderliche Zahl der Betriebsratsmitglieder, so besteht der Betriebsrat aus drei Mitgliedern, hat er weniger als drei wählbare Arbeitnehmer, so sind Betriebsobleute zu wählen.“ Hat also z. B. ein Betrieb 70 Beschäftigte, dann mußte der Betriebsrat aus fünf Mitgliedern bestehen. Es sind aber unter den 70 Beschäftigten nur vier nach § 20 Abs. 2 wählbare Arbeitnehmer vorhanden (die übrigen sind noch keine 24 Jahre alt oder Heilandskranke), so besteht der Betriebsrat aus der 70 Beschäftigten nur aus drei Mitgliedern. Sind unter den 70 Beschäftigten nur zwei wählbare Arbeitnehmer vorhanden, so werden nur Betriebsobleute gewählt. Ueber die Notwendigkeit der Errichtung, die Bildung und Zusammensetzung einer Betriebsvertretung im Sinne dieses Gesetzes entscheidet bei Streitigkeiten nach § 93 der Bezirksarbeitsratsrat, und solange dieser nicht besteht, entscheiden in Preußen die Gewerderäte, gegen deren Entscheidung innerhalb eines Monats Berufung an den Regierungspräsidenten zulässig ist. In Bayern entscheidet endgültig die für den Sitz des Betriebes zuständige Bezirksverwaltungsbehörde, in Sachsen die Landesverwaltungsbehörde, in Thüringen die Landesverwaltungsbehörde, in den Ländern mit reduzierter Städteordnung der Stadtrat. In den übrigen Ländern entscheidet die Landesverwaltungsbehörde. In Baden, Hessen und Hamburg werden Streitigkeiten nach § 93 von den Ämtern und Ämtern entschieden über Streitigkeiten nach § 93 die Gewerderäte.

Die Mitglieder des Betriebsrates und die Ergänzungsmitglieder, die Arbeiter sind, werden von den Arbeitern, die Mitglieder und Ergänzungsmitglieder, die Angestellte sind, von den Angestellten des Betriebes, sämtlich in einer Wahl aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl nach den Grundzügen der Verhältnissatz auf die Dauer von einem Jahre gewählt. Wiederwahl ist zulässig (§ 13 Abs. 1). Es ist also nur gesagt, daß die Amtsdauer ein Jahr beträgt. Je nach dem Standen der Wahl muß die Neuwahl ein Jahr später stattfinden. Von vielen Seiten ist schon gewünscht worden, einen einheitlichen Wahltermin für die Amtszeit der Betriebsräte zu setzen. Entweder das Kaiserjahr oder, da das KRG, am 4. Februar 1920 in Kraft getreten ist, als Wahltermin der Amtszeit aller Betriebsräte den 31. März. Im vorigen Jahre forderte der Ausschuss der gewerkschaftlichen Betriebsräte, die Wahlen auf einheitlicher Grundlage vorzunehmen und sämtliche Betriebsvertretungen sollten nach Möglichkeit an einem Ortlich zu vereinbarenden Tage im Monat März neu gewählt werden. In diesem Jahre wird wohl der gleiche Erfolg erfolgen. Solange diese Sache nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt ist, muß so verfahren werden wie geübert.

Wahlberechtigt sind alle mindestens 13 Jahre alten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer, die sich im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden, dagegen sind wählbar nur die mindestens 21 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Dienstausbildung sind und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb oder dem Unternehmen zugehörig sind mindestens drei Jahre dem Gewerbebezirk oder dem Berufsbezirk angehören, in dem sie tätig sind (§ 20). Während des Auslands zu dem Betriebsrat wahlberechtigt sind, können sie nicht in den Betriebsrat gewählt werden. Gegen die Bestimmung, daß jemand mindestens sechs Monate dem Betriebe oder dem Unternehmen angehören muß, ehe er wählbar ist, kann nichts eingewendet werden.

Es ist selbstverständlich, daß ein Arbeitnehmer erst die nötigen Erfahrungen im Betriebe haben muß, um das Amt als Betriebsratsmitglied zu versehen. Anders ist es mit der Bestimmung, daß nur der wählbar ist, der drei Jahre dem Gewerbebezirk oder Berufsbezirk angehört, in dem er tätig ist. Für die sogenannten gelehrten Berufe ist diese Bestimmung nicht von Bedeutung, da z. B. ein Schlichter immer in seinem Berufe tätig ist, gleichgültig, ob er in der Metallindustrie beschäftigt wird oder als Reparaturschlichter in der chemischen Industrie arbeitet. Anders ist es aber mit anderen Berufen. Diese arbeiten in den verschiedensten Betrieben der chemischen, Gummi-, Papier-, Holzungs- und Metallindustrie usw.; da ist diese Bestimmung ein Hindernis für das Zustandekommen einer in Interesse der Arbeitnehmer tätigen Betriebsvertretung. Für unsere Kollegen würde genügen, daß sie drei Jahre als Betriebsratsrat tätig waren, gleichgültig, ob die dazugehörige Beschäftigung in der chemischen oder Papierindustrie zu verzeichnen war. Leider konnten die Empfehlungen der Gewerkschaftsverbände und jetzt in Bezug auf das neue Gesetz anders. Da wird des-

langt, daß nur die Arbeitnehmer wählbar sind, die zwei Jahre in der Gewerbe-Industrie oder in einem anderen Gewerbe beschäftigt sind. Der Schlichtungsausschuß hat entschieden, daß jedes Arbeitnehmer, die von den Arbeitnehmern einer Gips- und Gipshüttenfabrik als Kandidaten zur Betriebsratswahl aufgestellt waren, nicht wählbar seien, weil sie noch keine dreijährige Betriebszugehörigkeit zum gegenwärtigen Gewerbe- oder Berufsstande besitzen. Bestimmungen über die Bestimmungen sind nach § 21 zulässig, wenn der Betrieb oder das Unternehmen weniger als sechs Monate besteht; dann ist dem Erfordernis der Betriebszugehörigkeit genügt, wenn der Arbeitnehmer seit der Begründung darin beschäftigt ist. Weiter kann von dem Erfordernis der dreijährigen Betriebszugehörigkeit bei dem nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer abgesehen werden in solchen Betrieben, die ihre Arbeitnehmer oder einen Teil ihrer Arbeitnehmer regelmäßig nur einen Teil des Jahres beschäftigen. Dies können die Saisonbetriebe, wie Holzleiten, Jutefabriken usw., in Betracht kommen. Ferner ist wichtig, darauf hinzuweisen, daß sich in den Saisonbetrieben die Betriebszugehörigkeit nicht nach dem Jahres, sondern nach der Saison bemisst. Eine weitere Ausnahme ist im § 21 Abs. 3 enthalten. Sind im Betriebe nicht genügend Arbeitnehmer vorhanden, die nach § 20 Abs. 2 wählbar sind, so kann allgemein von dem Erfordernis der dreijährigen Betriebszugehörigkeit, nötigenfalls auch von der dreijährigen Gewerbe- oder Berufsangehörigkeit abgesehen werden. Spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Wahlzeit hat der Betriebsrat mit einfacher Stimmenmehrheit einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen der Wahlberechtigten zum Vorsitzenden zu wählen. Kommt der Betriebsrat seiner Verpflichtung nicht nach, so hat der Arbeitgeber einen aus den drei ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand zu bestellen, in dem in Betrieben mit mehreren und Angehörigen beide Gruppen vertreten sein müssen. Der Wahlvorstand bestimmt seine Sitzungszeit. Die älteste wahlberechtigte Arbeitnehmerin sind die Arbeiter anzusetzen, die am längsten im Betriebe beschäftigt sind. Wird ein Betrieb nur von Arbeitnehmern der einen der drei Gruppen eines Betriebsrats wahlberechtigende Minderzahl von Arbeitnehmern besetzt, so hat der Arbeitgeber ebenfalls einen aus den drei ältesten Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand zu bestellen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so kann er nach § 99 Abs. 2 mit Geldstrafe bis zu 2000 Mark oder mit Haft bestraft werden. Mit der Bestellung des Wahlvorstandes hat auch der Arbeitgeber die ihm obliegenden Pflichten erfüllt. Wenn die Arbeitnehmer von ihren Stimmen keinen Gebrauch machen, kann mittelbar die Bildung einer Betriebsverwaltung. Der vom Betriebsrat gewählte oder vom Arbeitgeber ernannte Wahlvorstand soll die Wahl unverschieblich nach seiner Befehl ausüben und soll die Wahl spätestens nach fünf Wochen stattfinden.

(Fortsetzung folgt)

Erstattung von Kosten für Saalmiete.

(§ 26 1921.)

Schlussatz des Entwurfs des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates Nr. 45 vom 10. Mai 1921:

Der Vorsitzende des Betriebsrates ist nach § 46 URG. nicht nur verpflichtet, sondern unter gewissen Voraussetzungen auch verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen. Das Gesetz enthält keine besonderen Bestimmungen darüber, wer für die Veranlassung der zur Abhaltung einer Betriebsversammlung erforderlichen Räume zu sorgen hat. Da nach § 37 URG. die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke der Betriebsverwaltung unzulässig ist, so kann schon hieraus geschlossen werden, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die für die Abhaltung der Betriebsversammlungen erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen. Überdies handelt es sich aber bei der Abhaltung von Betriebsversammlungen um einen unter die Befehlsgewalt des Betriebsrates fallenden Vorgang. Nach § 38 URG. trägt der Arbeitgeber die durch die Befehlsgewalt entstehenden notwendigen Kosten. Hieraus ergibt sich mit zwingender Notwendigkeit, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, die für die Abhaltung von Betriebsversammlungen erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen.

Es geht allerdings nicht im Belieben des Betriebsrates, nach seinem Ermessen außerhalb des Betriebes Räume zu mieten und den Kosten dafür von dem Arbeitgeber zu fordern, sondern unter stungemäßer Anwendung der Bestimmung des § 36 BIRG., daß der Arbeitgeber die für geschäftliche Aufgaben des Betriebs erforderlichen Räume zur Verfügung zu stellen hat, muß der Betriebsrat zunächst einen von dem Arbeitgeber bereitgestellten Raum, sofern dieser für eine Betriebsversammlung geeignet ist, bemühen. Da im Betriebsratsgesetz ausdrücklich Teilversammlungen vorgesehen sind, so genügt es, falls der Arbeitgeber über keine größeren Räume verfügt, wenn ein für Teilversammlungen geeigneter Raum zur Verfügung gestellt wird.

Die Direction der Reichsforstern wird beauftragt werden, selbst einen Raum zu besorgen; da für dies unerheblich, so ergibt sich hieraus die Befugnis des Betriebsrates, genau so wie dies auch in früheren Fällen unbeanstandet geschehen war, selbständig einen Saal zu mieten.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Bereitstellung von Räumen ist jedoch keine bedingungslose, sondern die Ansprüche des Betriebsrates sind an eine ausbedingte Voraussetzung geknüpft. Diese Voraussetzung ist, daß es sich im Sinne des § 36 BIRG. um notwendige Versammlungen handelt. Nur für notwendige Versammlungen besteht ein Anspruch auf Bereitstellung von Räumen, bis auf Ausnahmefälle. Ob eine Versammlung notwendig war, ist Sache des Betriebsrates. In den beiden vorliegenden Fällen handelt es sich nach der Tagesordnung ausschließlich um Fragen, deren Erörterung als notwendig angesehen war.

Der Betriebsrat Nr. 2 vom 15. Dezember 1921.

Kosten der Geschäftsführung.

(Fortsetzung vor dem Schlichtungsausschuß.)

(§ 36 BIRG.)

Nach dem Entwurf des Reichsgesetzes Reichsbeschäftigtes Nr. 107 vom 14. August 1921:

In erster Linie war zu untersuchen, ob das durch den Landesrat vorgesehene Oberlandesgericht in Berlin eine Einrichtung ist, der von Rechts wegen so weitgehende Ermäßigung zu gewähren, daß die Fortsetzung der Angelegenheit vor dem Oberlandesgericht durch ein Mitglied des Betriebsrates vermieden zu werden, als Grund angeführt werden muß. Diese Frage war abschließend zu stellen. Denn die von dem Reichsarbeitsministerium auf Grund der Beschlüsse vom 23. Dezember 1918 erfolgte Verbindlichkeitsklärung des in Frage stehenden Landesrates nicht von Absehen einer Rechtsberatung und nicht objektives Recht. Die Fortsetzung des Verfahrens vor dem Oberlandesgericht betreffende Verhandlungen vor dem Oberlandesgericht verweigern, war daher berechtigt.

Bezüglich der Höhe der im vorliegenden Falle zu zahlenden Kosten ist zu berücksichtigen, daß die notwendige Grundlegung der Sache zu erheblichen Unterschieden in den Betriebsverhältnissen führen würde. Denn selbst das ist nicht gerechtfertigt, wenn diesen Unterschieden bei Berechnung der Kosten je nach dem jeweiligen Stande Rechnung getragen wird. Demnach ergibt es sich, daß es angeht, daß dem Betriebsratsmitglied die zum Betrieb in Berlin ein höherer Betrag gezahlt wird, als das Tagelohn der zuständigen Betriebsräte in Berlin beträgt. Der Betrag von 15 Mark einschließlich Nebenkosten wird als angemessen erachtet werden können. Der Betriebsrat hat demnach einen Betrag von 15 Mark täglich zu zahlen. Dieser Betrag ist jedoch momentuell zu bezahlen und als je nach der Zahl der Betriebsratsmitglieder nicht mehr als 70 Mark täglich erachtet werden kann. Der Betrag ist für den Tagelohn eines Arbeitnehmers nicht anzusetzen, da der Betriebsrat selbst nicht als solcher zu betrachten ist. Auf diesen Grund wurde in dem vorliegenden Falle ein Tagelohn von 70 Mark je Tagelohn

Die Beigerung des Vorsitzenden der Berufsvereinschaft, die Kosten für die Benutzung von Schnell- und D-Büßen zu erheben, erhebt der rechtlichen Grundlage. Der Vorsitzende hat auch nicht einmal den Versuch unternommen, nach dieser Richtung hin seine Auffassung auf irgendwelche rechtliche Grundlage zu stützen. Wohlgerade pflegt man bei Reisen von größerer Entfernung, worunter auch Dresden-Berlin fällt, Schnell- und D-Büße zu benutzen. Der Unterschied in der Fahrzeit zwischen Schnell- und Personenzug beträgt laut Reichsbeschluß vom 1. Juli 1921 nicht weniger als vier Stunden bei einem Mehrpreis für Schnellzugfahrlog von 12 Mark. Diese im Vergleich zu einer Zeitersparnis von vier Stunden geringfügigen Kosten fallen nicht so ins Gewicht, daß man deswegen dem Angeklagten eine Befreiung von zehn Stunden anstatt sechs Stunden billigerweise zugewillt werden könnte.

Es war daher nicht zu erkennen, daß für die Reise von Dresden nach Berlin ein Anspruch auf Benutzung von Schnell- und D-Büßen besteht.
 „Der Betriebsrat“ Nr. 3 vom 16. Dezember 1921.

Einspruch gegen die Gültigkeit der Wahl nach Ablauf der zweimonatigen Einspruchsfrist nicht zulässig.
 (§ 25 BRS., § 19 der Wahlordnung.)

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München (Verwaltungssenat Alterszeichen 6698/Ga) hat am 20. Oktober 1921 in diesem Sinne entschieden.

Aus der Begründung, welche von allgemeinem Interesse ist, entnehmen wir folgendes:

Rechtlich ist der Streitfall folgendermaßen zu beurteilen: Nach § 19 der auf Grund des § 25 BRS. erlassenen Wahlordnung vom 5. Februar 1920 (Reichsgesetzblatt S. 175) kann die Gültigkeit der Betriebsratswahl nur während der Dauer der gesetzlichen Ansehensfrist angefochten werden. Das Betriebsratsgesetz kennt keinen Unterschied zwischen wichtigen und unbedeutenden Wahlen. Es kennt nur gültige und ungültige Wahlen. Um eine Wahl ungültig erklären zu können, weil wesentliche Verstöße vorliegen, bedarf es einer Anfechtung bei den zuständigen Behörden. Die Anfechtungsfrist muß aber innerhalb der gesetzlichen Frist eingereicht werden. Wird diese Frist versäumt, so ist das Recht der Anfechtbarkeit verfallen und die betreffende Wahl erlangt Gültigkeit.

Im vorliegenden Fall steht zwar außer Zweifel, daß die Wahl den gesetzlichen Bestimmungen nicht entspricht, weil der Gewählte dem Betriebe noch keine sechs Monate angehört hat. Da aber bei derartigen Verstößen das Betriebsratsgesetz eine Möglichkeit von Wahlen kraft des Gesetzes, die jederzeit geltend gemacht werden kann, nicht kennt, so kann auch diese Wahl, obwohl hier ein einschneidendes Verstoß vorliegt, nur dann als ungültig erklärt werden, wenn der Einspruch rechtzeitig eingereicht worden ist.

Nach einer Mitteilung der Firma war die Bekanntmachung des Wahlergebnisses in der Zeit vom 5. September laufenden Jahres an ausgehängt. Die gesetzliche Ansehensfrist ist daher bis zum 19. September. Da die Firma innerhalb dieser Frist ihren Einspruch nicht geltend gemacht hat, hat sie die Möglichkeit, die Wahl mit Erfolg anzufechten, verfallen. Dadurch hat der Betriebsrat mit Ablauf der gesetzlichen Einspruchsfrist seine rechtliche Stellung und Anerkennung erlangt, während der Einspruch der Firma als verspätet zurückgewiesen werden mußte.

Dem gleichen Standpunkt hat auch das Staatsministerium für soziale Fürsorge in Bayern Betriebsrat bei der Firma A. S. in Kulmbach mit Zustimmung vom

27. September 1921 Nr. 566/101 eingenommen. Hier hatte ein Betriebsratsmitglied nicht die dreijährige Berufzugehörigkeit aufgewiesen und war Einspruch, jedoch ebenfalls verspätet, erhoben worden.

„Der Betriebsrat“ Nr. 2 vom 18. Dezember 1921.

Kann der Betriebsrat eine Gelegenheit zum Erlass von Anschlägen verlangen?

(§ 36 BGG.)

Auch nach nochmaliger Prüfung der Rechtslage halte ich meinen im Reichsarbeitsblatt I (R. S.) Nr. 5 S. 187 unter Nr. 141 veröffentlichten Bescheid an.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Betriebsrat nach § 36 BGG. die Zurechtlagestellung der notwendigen Geschäftsbedürfnisse seitens des Arbeitgebers verlangen. Dazu gehört m. E. die Gelegenheit zu Bekanntmachungen, da der schriftliche Weg in der Regel allein gangbar ist, aus Mitteilungen des Betriebsrats der vielföpfigen Belegschaft bekanntzugeben.

So wenig wie das sonstige Verhalten des Betriebsrats unterliegt m. E. sein schriftlicher Verkehr mit der Belegschaft, der durch Anschlag erfolgt, einer Vorprüfung des Arbeitgebers im Einzelfalle. Vielmehr handelt der Betriebsrat hier unter eigener Verantwortlichkeit für die Folgen seines Tuns, wie dies auch sonst bei seiner Geschäftsführung regelmäßig der Fall ist.

Erblickt der Arbeitgeber in dem Verhalten des Betriebsrats eine Ueberschreitung seiner Befugnisse, so bleiben ihm die Wege aus §§ 39, 41 und aus § 93 BGG. Die entgegengesetzte Auffassung würde letzten Endes zu einer vollkommenen Lähmung der Tätigkeit des Betriebsrats führen; er würde nichts tun, sagen, schreiben können, ohne daß zuvor der Arbeitgeber oder die Zustimmung aus § 93 BGG. es gebilligt hätte.

Unzutreffend ist m. E., wenn hiergegen geltend gemacht wird, daß jede Bekanntmachung, auch wenn sie sich im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrats hält, einen Eingriff in die Betriebsleitung darstellen könne, und daß § 69 Satz 2 solche Eingriffe verbiete. Denn insüßlich verbietet das BGG. nur Eingriffe in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen; in der Ausübung der gesetzlichen Befugnisse des Betriebsrats liegt aber keine in die Betriebsleitung eingreifende selbständige Anordnung. Anderenfalls wäre ja nicht nur die Bekanntmachung, sondern jede andere Betriebsratsstätigkeit, die sich im Rahmen der Zuständigkeit des Betriebsrats hält, ein nach § 69 Satz 2 unzulässiger Eingriff.

(Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 5. April 1921. IV A, 1531.)

Reichsarbeitsblatt, Nr. 28, vom 30. November 1921.

Abgewiesene Schadenersatzklage gegen den Betriebsrat.

(§ 65 Abs. 6 BGG. und § 826 BGB.)

Der Kläger — ein Fabrikarbeiter — war in einer Allomer Konservenfabrik seit dem 16. September 1919 beschäftigt. Seine am 1. September 1921 erfolgte Entlassung soll die Folge des Beschlusses einer Betriebsversammlung sein, die die Entlassung gefordert habe, weil Kläger nach seiner Angabe nicht dem Fabrikarbeits-

Der Betriebsrat

Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebs-Obleute
des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Nr. 2 Hannover, 18. Februar 1922

Schutz für Betriebsratsmitglieder auch bei Anfechtung der Wahl.

(§ 95 und 96 BGG.)

Der Schlichtungsausschuß Hamburg faßte am 28. 9. 1921 unter dem Vorsitz von Richter Müller in Sachen des Betriebsratsvorsitzenden gegen die Firma R. J. folgenden Spruch:

Die am 16. 9. 1921 ausgesprochene fruchtlose Entlassung des Antragstellers ist unbegründet.

Gründe:

Im August 1921 ist die Neuwahl des Betriebsrates bei der Firma R. J. ausgeschrieben worden. Ende August bis Anfang September hat die Wahl stattgefunden. Frühestens am 5. 9. 1921 ist das Wahlergebnis angeschündigt worden, halb darauf ist der neue Betriebsrat gebildet worden, am 13. 9. 1921 hat die Firma die Wahl beim Schlichtungsausschuß angefochten, am 16. 9. 1921 hat sie den Antragsteller, der in den Betriebsrat gewählt war, unter Berufung auf einen wichtigen Grund fruchtlos entlassen, am 28. 9. 1921 hat der Schlichtungsausschuß die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden für ungültig erklärt.

Der Schlichtungsausschuß hat einen wichtigen Grund zur sofortigen Entlassung des Antragstellers nicht anerkannt. (Die Gründe haben keine allgemeine Bedeutung.) Es kam weiter zur Frage, ob dem Antragsteller der § 96 BGG, oder nur die §§ 84 ff. BGG, zur Seite stünden.

Falls der Antragsteller trotz der vom Schlichtungsausschuß am 28. 9. 1921 ausgesprochenen Ungültigkeit seiner Wahl am 16. 9. 1921 noch als Betriebsratsmitglied angesehen war und ihm daher § 96 des Betriebsratsgesetzes zur Seite steht, ist mit der Entlassung, daß kein wichtiger Grund zur fruchtlosen Kündigung besteht, der Fall erledigt, und die Kündigung gilt als jurisdiktionell. (§ 96 Abs. 2.) Die Firma hätte also nicht die Weiterbeschäftigung des Antragstellers ablehnen und ihm stattdessen eine Entschädigung zahlen. Falls aber die Ungültigkeitserklärung der Wahl zur Folge hat, daß der Antragsteller von vornherein nicht als Mitglied des Betriebsrates zu betrachten ist, so stellt ihn § 84 des Betriebsratsgesetzes nicht zur Seite, sondern es kommen nur die §§ 84 ff. BGG in Frage, und es wäre zu prüfen, ob die Kündigung, soweit sie nicht als eine aus wichtigen Gründen gerechtfertigte sofortige Entlassung angesehen wäre, etwa als juristisch fruchtlos zu betrachten und infolgedessen ein Anspruch nach § 84 Nr. 4 BGG (unzulässige Kündigung) begründet wäre. Falls der Schlichtungsausschuß auch § 84 Nr. 4 des

Betriebsrätegesetzes als gegeben ansähe, müßte er nach § 87 Abs. 2 die Berechtigung des Einspruchs feststellen und zugleich für den Fall, daß die Firma die Weiterbeschäftigung ablehnt, ihr eine Entschädigungspflicht auferlegen.

Der Schlichtungsausschuß ist der Auffassung, daß dem Antragsteller bei der jetzigen Entscheidung der Schluß des § 96 des Betriebsrätegesetzes zur Seite steht. Der Antragsteller war auf Grund der kurz vorher geschehenen Wahl in den Betriebsrat gewählt und dieser war gebildet. Die Firma hatte die Wahl zwar am 13. 9. 1921 angefochten, über die Anfechtung war aber noch nicht entschieden. Das Betriebsrätegesetz und die Wahlordnung sagen noch nichts darüber, ob in solchem Falle der § 96 des Betriebsrätegesetzes zutrifft oder nicht. Wollte man die Entscheidung, durch die die Ungültigkeit der Wahl ausgesprochen wird, zurückwirken lassen auf den Zeitpunkt der Wahl, so würde im Falle der Ungültigkeit der Gesamtwahl die Folge sein, daß in der betreffenden Zeitpanne überhaupt kein Betriebsrat dagewesen und alle Handlungen, die die Gewählten als vermeintlicher Betriebsrat etwa vorgenommen haben, insbesondere ihre Beschlüsse aus § 86 des Betriebsrätegesetzes, rechtsunwirksam wären. Das wäre ein ganz unseidlicher Zustand, dem auch nicht dadurch abgeholfen werden könnte, daß man den § 43 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes heranzieht, denn in der fraglichen Zeit hat der alte Betriebsrat keinen Anlaß, tätig zu sein, da ja der neue als zu Recht bestehend angesehen worden ist und auf Grund der Wahl zunächst einmal so angesehen werden müßte. Die Frage, wer nach der Ungültigkeitserklärung der Wahl eines ganzen Betriebsrates die Betriebsratsgeschäfte bis zur Neuwahl usw. (§ 43 Abs. 1 des Betriebsrätegesetzes) zu führen hat, ob der Betriebsrat, dessen Wahl für ungültig erklärt worden ist, oder der über, ist in der Rechtsprechung und im Schrifttum, auch in Beschlüssen des Reichsministeriums, wiederholt behandelt worden, sie ist aber nicht eine durchaus andere als die jetzt zur Entscheidung stehende Frage. Für diese ist maßgebend, daß die Wahl zum einmal stattgefunden hat und diese Tatsache anerkannt werden muß, bis ihr durch eine erfolgreiche Wahlanfechtung die Wirkung genommen wird. Auch der gesamte Betriebsrat für die Zeit zwischen seiner Bildung und der Wahlungültigkeitserklärung als rechtsunwirksam bestehend anerkannt werden, so stehen ihm auch die Schutzvorschriften des Gesetzes zur Seite, und dasselbe muß gegenüber einem einzelnen Mitgliede gelten, dessen Wahl für ungültig erklärt wird. Auch der gewählte Parlamentarier gehört dem Parlament so lange an, bis über eine Anfechtung seiner Wahl entschieden ist, und Abstimmungen des Parlaments werden deshalb nicht ungültig, weil der Abgeordnete, dessen Wahl später für ungültig erklärt worden ist, an ihnen teilgenommen hat.

Da somit zugunsten des Antragstellers der § 96 des Betriebsrätegesetzes anwendbar ist und der Schlichtungsausschuß einen wichtigen Grund zur fruchtlosen Kündigung nicht anerkennt, gilt die am 16. 9. 1921 ausgesprochene Kündigung nach § 96 III BGG. als zurückgenommen.

„Das Schlichtungsgesetz“ Nr. 12, Stuttgart, den 15. Dezember 1921.

Zur Neuwahl der Betriebsvertretungen.

II.

Nach § 24 des BGG. darf Versäumnis von Arbeitszeit infolge Ausübung des Wahlrechts oder Teilnahme im Wahlverfahren keine Hindernis der Entlohnung oder der Gehaltszahlung im Jahre haben. Betriebsbestimmungen, die dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind unzulässig. Dabei ist auf eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses II in auf-

merksam zu machen, der in einem Spruch vom 2. August 1921 ausgeführt hat, daß sich die Tätigkeit des Wahlvorstandes mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erschöpft hat, jedoch mit der in § 29 Abs. 1 bezeichneten Ausnahme. Nach dem § 29 hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrates spätestens eine Woche nach ihrer Wahl zur Vornahme der Wahl eines Vorsitzenden (§ 26) oder Wahl eines Betriebsausschusses (§ 27) zusammenzurufen. Dieser Zusammentritt gilt als erste Sitzung des Betriebsrates und bildet bereits ein Stück der Geschäftsführung des Betriebsrates. Für diese erste Sitzung gelten daher auch die Bestimmungen der §§ 30 (Die Sitzungen des Betriebsrates finden in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit statt usw.), 35 und 36 (notwendige Verkümmis von Arbeitszeit darf eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben). Der Schlichtungsausschuß sagte dann weiter, daß schon die erste Sitzung des Betriebsrates gemäß § 30 nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit stattfinden hat und der Schutz des § 24 nur dem Wahlvorstand, nicht aber dem gewählten Betriebsrat zustehe.

Nach der Wahlordnung hat der Wahlvorstand für jede Wahl eine Liste der Wahlberechtigten, getrennt nach den Gruppen der Arbeiter und Angestellten, aufzustellen. Vorhandene Listen (Krankentafellisten, Lohnlisten) können benutzt werden. Das vom Wahlvorstand spätestens 20 Tage vor dem letzten Tage der Stimmabgabe zu erlassende Wahlausschreiben muß die Zahl der von jeder Arbeitnehmergruppe (Arbeiter und Angestellte) zu wählenden Betriebsratsmitglieder angeben. Es ist im Wahlausschreiben ferner anzugeben, wo die Wählerliste zur Einsicht ausliegt und zur Einreichung von Vorschlagslisten aufzufordern. Die Vorschlagslisten müssen spätestens eine Woche nach dem ersten Tage des Ausschusses bei dem Wahlvorstand eingehen, und die Stimmabgabe ist an die zugelassenen Vorschlagslisten gebunden. Jede Vorschlagsliste soll wenigstens doppelt soviel wählbare Bewerber nennen, wie von der in Betracht kommenden Arbeitnehmergruppe (Arbeiter und Angestellte) Betriebsratsmitglieder und Ergänzungsmglieder zu wählen sind. Hierbei sollen nach § 22 des BRG die verschiedenen Berufsgruppen der im Betriebe beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Die eingereichten und zugelassenen Vorschlagslisten sind vom Wahlvorstand nach der Reihenfolge ihres Einganges mit Ordnungsnummern zu versehen und spätestens drei Tage vor dem Beginn der für die Stimmabgabe gesetzten Frist in geeigneter Weise anzulegen oder auszuhängen.

Wenn keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird, so hat der Wahlvorstand dies sofort bekanntzumachen und eine Nachfrist bis zum Ablauf des folgenden Tages zu setzen. Wird auch dann eine Vorschlagsliste nicht eingereicht, so hat der Wahlvorstand bekanntzugeben, daß eine Wahl nicht stattfindet. Die Arbeiterschaft hat damit auf die Wahl eines Betriebsrates verzichtet und damit auch auf die Vorteile des Gesetzes. Der Arbeitgeber kann weder eine Vorschlagsliste einzureichen, noch beim Scheitern derselben den Betriebsrat erneuern, wie es bei der Einrichtung der Arbeiterausschüsse unter dem Hilfsdienstgesetz war. Wird nur eine Vorschlagsliste eingereicht, so gelten die in ihr gültig bezeichneten Bewerber in der Reihenfolge der Liste als gewählt.

Dieser hört man aus dem Munde eines Arbeitgebers oder Betriebsleiters, daß er diesen oder jenen nicht als Betriebsratsmitglied anerkennt. Eine derartige Äußerung hat keine Bedeutung, da der Arbeitgeber nichts anerkennen hat. Wird der Betriebsrat nach den beschriebenen Vorschriften des BRG und der Wahlordnung gewählt, dann ist die Sache erledigt. Nach § 18 der Wahlordnung hat der Wahlvorstand die Namen der Gewählten durch zweifachen Ausschuss bekanntzumachen. Nur während der Dauer des Ausschusses ist eine Aufhebung der Wahl bei den im § 93 des BRG genannten Stellen zulässig. Die Wahl ist ungültig, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen wurde. Ferner ist ungültig die Wahl einer Person, die zur Zeit der Wahl nicht wählbar war und inzwischen auch die Wählbarkeit nicht erlangt hat. In jedem innerhalb der vorgeschriebenen Zeit, zwei Wochen während der Dauer des Ausschusses, kein Einspruch erheben, dann ist auch die Wahl einer sonst nicht wählbaren Person gültig.

Bei der Wahl eines Betriebsobmannes kommt nur gemäß § 2 des BRG in Frage. Ein Betriebsobmann ist zu wählen, wenn in der Regel weniger als 20, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, von denen mindestens drei nach §§ 20 und 21 wählbar sind. Der Betriebsobmann wird von den wahlberechtigten Arbeitnehmern (über 18 Jahre alt) des Betriebes aus ihrer Mitte in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit auf die Dauer eines Jahres gewählt. An Stelle des Wahlvorstandes tritt ein Wahlleiter, der spätestens eine Woche vor Ablauf der Wahlzeit von dem Betriebsobmann ernannt werden muß. Der übrigen haben die §§ 20 bis 21, 23 bis 25 Anwendung, mit Ausnahme obiger Einschränkung.

Um die Betriebsräte und Betriebsobleute vor Entlassung zu schützen und ihnen den Schutz der §§ 95 bis 99 zu sichern, ist es dringend erforderlich, die Wahlen genau nach den Bestimmungen vorzunehmen. Es ist schon öfters vorgekommen, daß ein Betriebsrat in einer Betriebsversammlung seinen Posten niedergelegt hat und gleich in der Versammlung ein neuer Betriebsrat gewählt wurde. Der Arbeitgeber hat auch anstandslos mit dem in der Versammlung gewählten Betriebsrat verhandelt, bis dann unter Umgehung des § 96 die Entlassung erfolgte. Bei den darauf folgenden Klagen stellten dann die Gerichte fest, daß ein gesetzlicher Betriebsrat gar nicht vorhanden war, weil die Wahl nicht nach den Bestimmungen des BIRG und der Wahlordnung vorgenommen worden sei. Da ein gesetzlicher Betriebsrat nicht vorhanden sei, könnten §§ 95 bis 99 auch keine Anwendung finden. Der in der Versammlung gewählte Betriebsrat war scheinlos Entlassungen ausgesetzt. — Auch bei Betriebsobleuten ist die Wahl so vorgenommen worden, daß in einer Betriebsversammlung ein Kollege durch Zuzug oder durch Handaufheben als Betriebsobmann gewählt wurde. Einem auf diese Art gewählten Obmann steht der Schutz der §§ 95 bis 99 nicht zur Seite. Es ist immer darauf zu achten, daß der Betriebsobmann unter Leitung des ältesten Arbeitnehmers des Betriebes als Wahlleiter in geheimer Wahl nach dem Grundsatz der Mehrheit gewählt wird.

Auf die Wichtigkeit der Betriebsrätemahlen ist schon öfters hingewiesen worden. Die Vorbereitungen zu den Wahlen müssen in den für uns zuständigen Betrieben von den Jahrestellenleitungen getroffen werden. Es ist mit den in den Betrieben noch vertretenen zuständigen Organisationen, wie Metallarbeiter, Maschinisten und Feizer, eine Verständigung anzustreben, damit im Sinne des § 22 BIRG gehandelt wird und die verschiedenen Berufsgruppen entsprechend ihrer Stärke im Betriebsrat vertreten sind. Die Aufstellung der Vorschlagslisten erfolgt nach Verständigung mit den anderen zuständigen Organisationen durch eigene Jahrestellenleitungen. Bei der Aufstellung der Kandidaten muß dahin gestrebt werden, nur die erfahrenen und tüchtigen Gewerkschaftler in Vorschlag zu bringen. Insbesondere ist Rücksicht zu nehmen auf die bisherige gewerkschaftliche und berufliche Tätigkeit, auf geistige Strebsamkeit und moralische Festigkeit. Alle politischen Einflüsse sind von den Wahlen fernzuhalten. Die Betriebsversammlungen, die sich mit den Neuwahlen der Betriebsräte und der Aufstellung der Vorschlagslisten beschäftigen, sind durch die Organisationsleitung einzuberufen. Wenn die Aufstellung der Vorschlagslisten nach diesen Grundsätzen erfolgt, darf kein Mitglied des Verbandes sich als Kandidat auf einer Gegenliste aufstellen lassen. An die alten, betriebsratstüchtigen Jahrestellenleitungen ist die Aufforderung, sich wegen der Kritik ihrer Arbeitskollegen nicht von ihrem Posten zurückzuziehen. Wie schon öfters angeführt, ist es kaum möglich, sich in einem Jahre die nötigen Kenntnisse und Erfahrungen und vor allem auch das nötige Wissen anzueignen. Auch die von den Gewerkschaften geleistete Bildungsarbeit kann nicht zur Auswirkung kommen, wenn jedes Jahr immer wieder neue Leute in den Betriebsrat gewählt werden. Es muß Aufgabe der Jahrestellenleitung sein, die bewährten Betriebsratsmitglieder auf ihren Posten zu belassen und ungeeignete Leute auszuscheiden. Deshalb auf zur Wahl der tüchtigsten und erfahrensten Gewerkschaftler in den Betriebsrat!

Wann beginnt die Geschäftsführung des neugewählten Betriebsrats?

(§ 29 BIRG.)

Der Betriebsrat der Firma Zahnradfabrik G. m. b. H. in Friedrichshafen hat die grundsätzliche Frage aufgeworfen, ob der erstmalige, nach § 29 Abs. 1 BIRG. vom Wahlortstand ausubernehmende Zusammentritt des Betriebsrats noch zur Durchführung der Wahl des Betriebsrats zu rechnen sei und demnach unter die Schutzbestimmung des § 24 BIRG. falle, oder ob der erste Zusammentritt als Sitzung des Betriebsrats den Bestimmungen der §§ 30, 35 und 36 BIRG. unterliege.

Der Schlichtungsausschuß Ulm hat hierzu in beratender Sitzung am 2. 8. 1921 wie folgt Stellung genommen:

Die Bestimmungen über die Wahl des Betriebsrats sind im BIRG. in einem besonderen Abschnitt (§§ 15 bis 25) geregelt. Die Bestimmungen über die Geschäftsführung des gewählten Betriebsrats sind im folgenden Abschnitt (§§ 26 bis 28)

ebenfalls besonders zusammengefaßt. Die Wahl des Betriebsrats ist abgeschlossen mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 18 Wahlordnung zum BtG). Ueber eine etwaige Anfechtung der Wahl entscheidet nicht der Wahlvorstand, sondern die in §§ 93, 94, 103 BtG. angegebene Stelle. Die Tätigkeit des Wahlvorstandes hat sich mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses erschöpft, jedoch mit der in § 29 Abs. 1 BtG. bezeichneten Ausnahme. Um nämlich den Betriebsrat überhaupt lebensfähig zu machen und seine Geschäftsführung in Gang zu bringen, mußte bestimmt werden, daß der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats spätestens eine Woche nach ihrer Wahl, d. h. nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, zur Vornahme des in §§ 26 und 27 BtG. vorgeschriebenen Wahlen innerhalb des Betriebsrats zusammenberuft. Dieser Zusammentritt ist, wie auch aus dem Wortlaut des zweiten Satzes des Absatz 1 des § 29 BtG. entnommen werden muß, als erste Sitzung des Betriebsrats anzusehen und bildet bereits ein Stück der Geschäftsführung des Betriebsrats. Für diese erste Sitzung gelten daher auch die Bestimmungen der §§ 30, 35 und 36 BtG.; d. h. schon diese erste Sitzung hat gemäß § 30 BtG. nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden.

Der Schutz des § 24 BtG. steht nur dem Wahlvorstand, nicht aber dem gewählten Betriebsrat zu.

„Das Schlichtungswesen“ Nr. 12, Stuttgart, den 15. Dezember 1921.

Wer haftet für den Schaden, wenn aus der Kleiderablage eines Betriebes Kleidungsstücke entwendet werden?

Prüft man die gesetzlichen Bestimmungen, so muß man zunächst feststellen, daß eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers nirgends ausdrücklich festgelegt ist. Weder in § 618 BGB. noch in § 62 HGB., noch in den §§ 120a und folgenden in der Gewerbeordnung finden wir gesetzliche Verpflichtungen. Trotzdem aber kann in bestimmten Fällen der Arbeitgeber haftbar gemacht werden. Diese Haftung ist aus § 242 BGB. (Treu und Glauben und Verkehrssitte) abzuleiten.

Ausdrücklich soll festgestellt werden, daß die Rechtsprechung der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in den letzten Jahren erfreulicherweise immer mehr diesen Weg gegangen ist.

Vertragliche Vereinbarungen darüber in der Arbeitsordnung oder im Tarif sind nur wenig anzutreffen. (Siehe jedoch Bandhand-Vorschriften im Tarifvertrage des Baugewerbes.)

Allgemeine Regeln über die Beschaffenheit der vom Arbeitgeber einzurichtenden Kleiderablage können kaum aufgestellt werden, da die Betriebsverhältnisse zu verschieden sind. Besonders in Großbetrieben wäre darauf zu achten, daß Sicherheit untereinander zu gewährleisten ist.

Wann tritt nun die Haftung des Arbeitgebers ein? In den meisten Betrieben werden weniger oder mehr befriedigende Kleiderablagen vorhanden sein. In der jetzigen ständigen Rechtsprechung wird der Grundsatz vertreten, daß der Arbeitgeber für denjenigen Schaden aufzukommen hat, den er verschuldet hat. Wann hat er verschuldet? Wenn schon Kleiderablagen vorhanden sind, dann müssen sie in einem ordnungsmäßigen Zustande sein, das heißt, sie müssen in einem Zustande übergeben werden, daß Diebstähle unter gewöhnlichen Verhältnissen nicht vorkommen können.

Dazu gehört auch, daß sie in einem verschließbaren Zustande übergeben werden, wenn der Schadenersatzanspruch ausgeschlossen sein soll. Würden z. B. mehrere vom Arbeitgeber gelieferte Schlüssel zu mehreren Schränken passen, so könnte bei einer Entwendung der volle Schaden verlangt werden. Oder würde sich die Kleiderablage zwar nicht in einzelnen Schränken, aber in einem Raum befinden, der jederzeit jedem zugänglich ist, dann würde bei einer Entwendung von Sachen ebenfalls Anspruch auf Ersatz des Schadens bestehen. Es kommt also immer auf den einzelnen Fall an.

Wann fällt die Haftung des Arbeitgebers fort? Zunächst muß immer der Beweis geführt werden, daß im Verhalten des Arbeitgebers oder seines Beauftragten die Ursache eines entstandenen Schadens zu finden ist. Der Arbeitgeber haftet z. B. nicht, wenn ein Diebstahl durch Einbruch (also Gewalt) erfolgt ist. Wenn die Kleiderablage sonst allen Anforderungen entspricht und eine Entwendung trotzdem (z. B. durch Nachschlüssel) vorgekommen ist, fällt eine Haftung ebenfalls weg. Befindet sich aber die Kleiderablage in einem mangelhaften Zustande, so daß in diesem Zustande Entwendungen zu befürchten sind, so muß dieser mangelhafte Zustand dem Arbeitgeber sofort gemeldet werden. Ist diese Meldung erfolgt, wird trotzdem der mangelhafte Zustand nicht beseitigt und wird in dieser Zeit etwas entwendet, dann muß der Arbeitgeber den vollen Schaden ersetzen. Ist jedoch die Meldung von dem mangelhaften Zustand vom Arbeiter unterlassen worden, dann läßt sich eine Haftung des Arbeitgebers nicht begründen. Weiter wäre der Anspruch des Arbeiters auch dann ganz oder teilweise ausgeschlossen, wenn ihr ein Selbstverschulden oder Mitverschulden trifft. So z. B., wenn der Arbeiter seinen Schrank nicht verschlossen hatte, wenn er Geld oder Wertgegenstände darin untergebracht hatte, und ähnliche Fälle.

Zuständig bei Klagen sind die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte. Sie fallen unter Leistungen an dem Arbeitsverhältnis. Wo kein Gewerbegericht besteht, ist das Amtsgericht zuständig.

So lassen sich auch in der Rechtsberatung keine allgemeinen Grundätze aufstellen, da jeder einzelne Fall besonders betrachtet und behandelt werden muß.

Kann der Schlichtungsausschuß Sprechstunden innerhalb der Arbeitszeit festsetzen?

(§ 76 BGG.)

Hierüber herrscht in weitesten Kreisen Unklarheit. Die Mehrzahl der Schlichtungsausschüsse vertritt die Ansicht, daß die vorgeschriebene Vereinbarung zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber durch den Schlichtungsausschuß nicht erzwungen werden kann. Der Schlichtungsausschuß könne zwar Einigungsvorschläge machen, deren Annahme oder Nichtannahme jedoch Sache der Parteien sei. Gegen diese Rechtsauffassung können auch von Arbeitnehmerseite grundsätzliche Einwände nicht erhoben werden. Der Schlichtungsausschuß ist kein „Kampfboden“, eine Erweiterung der Rechte aus dem BGG kann nur der Erfolg der Bestrebungen der Arbeitnehmerorganisation sein, und es wäre eine auf die Dauer gefährliche und unrichtige Auffassung, wenn man annehmen würde, daß den Arbeitnehmern eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen durch den Schlichtungsausschuß gesichert sei, „als gebundene Taube in den Mund steigt“. Möchte man dem Schlichtungsausschuß das Recht geben, im Hinblick der Norm über das BGG. hinauszugehen, würde die logische Folge sein, daß auch ein Schlichtungsausschuß, welcher nach Auffassung der Arbeit-

nehmer weniger Rechte vorzieht als das BRG., bindende Kraft hätte. Es kann sich hier also immer nur um Einigungsvorschläge handeln.

Der Schlichtungsausschuß Barmen hat zu dieser Streitfrage ebenfalls Stellung genommen. Wir lassen den Schiedsspruch, da derselbe von allgemeinem Interesse ist und nach unserer Auffassung die Rechtslage objektiv schildert, nachstehend folgen:

Bei Streitigkeiten darüber, ob die Sprechstunden innerhalb der Arbeitszeit liegen sollen, ist der Schlichtungsausschuß zuständig. Dies ist der Fall des § 76 Satz 2 BRG. Die Sprechstunde kann erst dann innerhalb der Arbeitszeit gelegt werden, wenn eine Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung vorliegt. Die Betriebsvertretung hat die Aufgabe, eine solche Vereinbarung durch Verhandlungen zu erzielen, und wenn dies nicht möglich ist, den Schlichtungsausschuß anzurufen. (§ 66 Ziffer 3 BRG.) Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist erst zulässig, wenn mit dem Arbeitgeber nach rechtzeitiger Einladung unter Mitteilung der Tagesordnung die frivolle Angelegenheit verhandelt worden oder wenn der Arbeitgeber oder sein Vertreter trotz rechtzeitiger Einladung nicht erschienen ist. (§ 29 Abs. 3 BRG.) Wird der Schlichtungsausschuß angerufen, so fällt er einen Schiedsspruch und nicht eine Entscheidung, wie im § 87 BRG. Denn es handelt sich hier (bei § 76 BRG.) um eine Gesamtstreitigkeit, wie bei § 87 BRG. um eine Einzelstreitigkeit. Deshalb ist auch der Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses nicht endgültig, wie es bei der Entscheidung des § 87 BRG. der Fall ist. Aber da es sich um eine Streitigkeit über Arbeitsbedingungen handelt, so kann dieser Schiedsspruch für verbindlich erklärt werden, § 28 der Demobilmachungsverordnung vom 12. Februar 1920. (Womit in der Praxis in solchen Fällen aber nicht zu rechnen ist. D. Red.) Ist der Schiedsspruch für verbindlich erklärt, so gilt dadurch die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die nach § 76 BRG. erforderlich ist, als abgeschlossen. (§ 25 Abs. 4 der Demobilmachungsverordnung vom 12. Februar 1920.)"

Sewerkschaftliche Agitation ist keine gröbliche Verletzung der Pflichten der Betriebsvertretung.

(§ 41 BRG.)

Der Schlichtungsausschuß Frankfurt a. d. O. hat den Antrag des Verbandes land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeber des Kreises Lebus wegen Absetzung einer Betriebsvertretung abgelehnt, und zwar aus folgenden Gründen:

Der Betriebsrat als solcher hat niemals einen Beschluß gefaßt, die nichtorganisierten Arbeiter des Gutes B... zum Eintritt in den Deutschen Landarbeiterverband anzufragen.

Die Spruchkammer kann eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten durch den Betriebsrat nicht anerkennen, weil dieser als solcher weder einen Beschluß zur Aufforderung der Nichtorganisierten, dem Deutschen Landarbeiterverband beizutreten, gefaßt hat, noch einen solchen, am dritten Pfingsttag nicht zu arbeiten. Aber selbst in einem Beschluß des Betriebsrates, eine Aufforderung zum Beitritt in den Deutschen Landarbeiterverband zu erlassen, könnte an sich keine Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsrates erblickt werden, sofern die Androhung von Zwangsmaßnahmen im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung durch die nichtorganisierten Arbeitnehmer unterblieb. Dagegen eine solche Androhung von Zwangs-

maßnahmen wäre der Betriebsrat bei der Aufforderung zum Beitritt sogar insofern seinen gesetzlichen Pflichten nachgekommen, als er das gute Einberufen innerhalb der Arbeitnehmerschaft, die mit wenigen Ausnahmen aus organisierten Arbeitern besteht und die den nichtorganisierten Arbeitnehmern deshalb wenig günstig ist, zu fördern gesucht hätte."

„Vorwärts“ Nr. 469 vom 5. Oktober 1921.

Form der Bekanntmachung des Betriebsrats und des Arbeitgebers.

(§ 36 BGG.)

Gesetzliche Vorschriften über die Form, wie die Bekanntmachungen innerhalb eines Betriebes zu veröffentlichen sind, bestehen nur bezüglich der Arbeitsordnung. Sie sind nach § 134a Absatz 2 der Gewerbeordnung von demjenigen, welcher sie erläßt, unter Angabe des Datums unterzeichnet werden. Nach § 104 Ziffer IV BGG. gilt als derjenige, der die Arbeitsordnung erläßt, der Arbeitgeber zusammen mit dem Betriebsrat; „als Unterschrift des Betriebsrats gilt diejenige des Vorsitzenden“. Sonstige gesetzliche Bestimmungen fehlen, und es ist daher anzunehmen, daß weder Bekanntmachungen des Arbeitgebers der Mitzeichnung durch den Betriebsrat, noch solche des Betriebsrats der Mitzeichnung durch den Arbeitgeber bedürfen.

(Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 29. Juli 1921. IV A, 3916.)

„Arbeitsblatt“, Nr. 28, vom 30. November 1921.

Wer bestimmt über den Begriff „besonderer Betrieb“?

(§ 9 BGG.)

Aus einem Entsch. des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates Nr. 12 vom 20. Mai 1921 entnehmen wir folgendes:

Die Anordnungen eines Arbeitgebers über den Umfang der Selbständigkeit die er den einzelnen zu einem Unternehmen gehörenden Betrieben einräumt, können zwar beachtenswerte Momente für die Beurteilung der Frage bilden, ob ein Betrieb als Nebenbetrieb oder Bestandteil eines Unternehmens im Sinne des § 9 BGG anzusehen ist. Eine ausschlaggebende Bedeutung kann beratigen Anordnungen aber nicht beigemessen werden, denn die Errichtung eines Betriebsrats ist nicht von dem Willen des Arbeitgebers abhängig. Am allerwenigsten hat der Wille des Arbeitgebers dann Anspruch auf maßgebliche Berücksichtigung bei der Entscheidung ob ein Betriebsrat zu errichten ist, wenn die Behandlung eines Betriebes hinsichtlich seiner Selbständigkeit schon anders ist. Entscheidend für die Frage, ob für einen Betrieb ein eigener Betriebsrat zu errichten ist, sind vielmehr die tatsächlichen Verhältnisse."

„Der Betriebsrat“ Nr. 3 vom 15. Dezember 1921.

Der Betriebsrat

Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebs-Obleute
des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Nr. 4

Hannover, 18. März

1922

Aufruf für die Wahl von Betriebs-, Arbeiter- und Angestelltenräten!

Zu den Neuwahlen der Betriebsräte für 1922 war folgender Aufruf verbreitet worden:

Sämtliche Betriebsvertretungen sollen nach Möglichkeit an einem örtlich zu vereinbarenden Tage im Monat März neu gewählt werden. Die Agitation ist auf Grund der Forderungen der freien Gewerkschaften allenthalben aufzunehmen. Einheitliche Listen der freien Gewerkschaften der Arbeiter und Angestellten sind in jedem Betriebe von den Gewerkschaftskollegen aufzustellen. Jeder Versuch, in den Reihen freiorganisierter Gewerkschafter nach enger Parteigruppierung mit getrennten Listen vorzugehen, muß zurückgewiesen werden. Jedes Kompromiß mit Gewerkschaften, die nicht dem ADGB. und dem IFA-Bund angehören, ist im Interesse der Einheit der Bewegung und unserer Kampfkraft gegenüber den Unternehmern unter allen Umständen auszuschließen. Die Betriebsräte der freien Gewerkschaften der Arbeiter und Angestellten Deutschlands treten ein:

„für die Durchmührung der Sozialisierung des Kohlenbergbaues gemäß den Forderungen der Spitzenorganisationen und des ersten Reichskongresses der Betriebsräte Deutschlands,

für die Kontrolle der Produktion und die restlose Zusammenfassung der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben gemäß den Beschlüssen des ersten Reichskongresses der Betriebsräte Deutschlands,

für die Durchführung des vollen Mitbestimmungsrechtes in allen Fragen der Wirtschaftsführung, wie sie durch Artikel 165 der Reichsverfassung gewährleistet, aber durch das Betriebsrätegesetz in seiner jetzigen Fassung nicht gebilligt worden ist, und

für die Ueberführung der kapitalistischen Profitwirtschaft in die sozialistische Gemeinwirtschaft.“

Diesem Aufruf ist im vergangenen Jahre von den Gewerkschaftskollegen überwiegend nachgekommen worden. Auch zu den jetzt für 1922 wiederum bevorstehenden Neuwahlen der Betriebsvertretungen sollte der Beirat unserer Zentrale Stellung nehmen. Die für den 6. und 7. Februar 1922 vorgesehene Konferenz mußte infolge des Stillstandes der Eisenbahn ausfallen. Die in dem vorjährigen Aufruf enthaltenen Forderungen bleiben in vollem Umfange in Geltung. Wir fordern daher im Namen des Beirates die Kollegenschaft auf, wiederum in diesem

Sahre einheitlich und geschlossen die Neuwahlen durchzuführen. Die Termine sind durch die örtlichen Betriebsrätezentralen festzulegen.

Die Neuwahlen sind von großer Wichtigkeit.

Ohne ordnungsgemäß gewählte Betriebs- und Gruppenräte kein Entlassungsschutz und keine Möglichkeit praktischer Einwirkung in die Wirtschaftsführung.

Gewerkschaftsmitglieder! Arbeiter und Angestellte!

Wählt eure tüchtigsten, sachkundigsten und bewährten Kolleginnen und Kollegen in die Betriebsvertretungen!

Berlin, den 15. Februar 1922.

Der Geschäftsführende Ausschuss der Gewerkschaftlichen Betriebsrätezentrale:
des Allgemeinen des Allgemeinen

Deutschen Gewerkschaftsbundes und freien Angestelltenbundes.

Betriebsräte im Aufsichtsrat.

Das am 4. Februar 1920 von der Nationalversammlung beschlossene und am 11. Februar 1920 in Kraft getretene Betriebsrätegesetz konnte bisher nicht in vollem Umfange durchgeführt werden, weil hierzu gemäß §§ 72 und 70 noch Ergänzungsgesetze notwendig waren. Das eine auf Grund des § 72 zu schaffende Gesetz über die „Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung“ hat der Reichstag am 5. Februar 1921 verabschiedet. Das andere auf Grund des § 70 zu erlassende Gesetz über die „Entsendung von Betriebsvertretungsmitgliedern in den Aufsichtsrat“ ist vom Reichstag in seiner Sitzung vom 1. Februar 1922 endgültig beschlossen worden und soll mit Wirkung am gleichen Tage in Kraft treten. Damit wäre der Kreis der unmittelbar für die Betriebsvertretungen auf Grund der Reichsverfassung zu schaffenden Gesetze geschlossen, wenn nicht der Reichstag eine Entschliebung angenommen hätte, daß die Reichsregierung eine Vorlage über ein Gesetz ausarbeiten soll, welches den Betriebsvertretungen der bergrechtlichen Gewerkschaften, für die zur Zeit gesetzlich Aufsichtsräte nicht vorgeschrieben sind, die Möglichkeit gibt, fernerhin in den Aufsichtsratskörpern eine Vertretung zu haben, wie dies für die Betriebsräte in Betrieben mit einem Aufsichtsrat nunmehr der Fall ist. Hoffentlich gelingt es bald, auch diesen Schlupstein einzufügen.

Das neue Gesetz über die Entsendung von Betriebsvertretungsmitgliedern in den Aufsichtsrat veröffentlichen wir nachstehend. Die Wahlordnung muß erst noch vom Reichsarbeitsministerium ausgearbeitet werden, bevor das Gesetz praktisch wirksam werden kann. Durch die bestehenden drei Gesetze ist für die Betriebsräte in Deutschland eine wertvolle Möglichkeit der Mitarbeit im Wirtschaftsleben geschaffen. Damit erwächst der deutschen Arbeiterklasse auch eine große Verantwortung. Es gilt nunmehr zu beweisen, daß die Arbeitnehmer imstande sind, diese neuen Aufgaben zu erfüllen, damit die Arbeiterbewegung nicht nur national, sondern auch international ihrem Zwecke, der Ueberführung der Privatwirtschaft in die Gemeinwirtschaft, näher kommt.

Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.

Vom 15. Februar 1921.

Der Reichstag hat das folgende Gesetz beschlossen, das mit Zustimmung des Reichsrats hiermit verkündet wird:

§ 1.

Aufsichtsrat im Sinne des § 70 des Betriebsrätegesetzes ist ohne Rücksicht auf die Bezeichnung im Gesellschaftsvertrage das

- im Handelsgesetzbuch,
- im Gesetze betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung,
- im Gesetze betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften,
- im Gesetze über die privaten Versicherungsunternehmungen,
- in den Berggesetzen

als Aufsichtsrat bezeichnete Organ der Aktiengesellschaft, der Kommanditgesellschaft auf Aktien, der Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der eingetragenen Genossenschaft des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit und der bergrechtlichen Gewerkschaft.

§ 2.

Bestehen bei einer der im § 1 genannten Körperschaften für die von ihr beschäftigten Arbeitnehmer ein oder mehrere Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte, so regelt sich die im § 70 des Betriebsrätegesetzes vorgeschriebene Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat nach folgenden Bestimmungen.

§ 3.

Soweit nicht im Betriebsrätegesetz und im folgenden etwas anderes bestimmt ist, finden auf die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung, welche für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder gelten.

§ 4.

Zwei Betriebsratsmitglieder sind zu entsenden, wenn nach dem zur Zeit der Anberaumung der Wahl geltenden Gesellschaftsvertrage (Statut, Satzung) mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden können oder beide Arbeitnehmergruppen (Arbeiter und Angestellte) im Wahlkörper (§ 5) vertreten sind. In allen übrigen Fällen ist eines zu entsenden.

Zum Ersatz ausfallender Mitglieder sollen für jedes in den Aufsichtsrat zu entsendende Mitglied zwei Ersatzmitglieder gewählt werden.

§ 5.

Wahlkörper für die Entsendung der Betriebsratsmitglieder ist bei Körperschaften mit einem Einzelbetriebsrat oder einem Gesamtbetriebsrate dieser, in solchen mit mehreren Einzelbetriebsräten die Gesamtheit dieser, auch wenn sie zum Teil zu einem Gesamtbetriebsrate zusammengeschlossen sind.

Wählbar sind alle Mitglieder des Wahlkörpers, die am Tage der Wahl ein Jahr von der Körperschaft beschäftigt und nicht in den letzten zwei Jahren durch Beschluß gemäß § 39 des Betriebsrätegesetzes abgesetzt worden sind. Das Erfordernis der einjährigen Beschäftigung entfällt, soweit nicht wählbare Personen in vierfacher Zahl der zu wählenden Mitglieder vorhanden sind.

Bei eingetragenen Genossenschaften gilt § 9 Abs. 2 des Gesetzes, betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, für die in den Aufsichtsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder nur, sofern ihnen der Erwerb der Mitgliedschaft freisteht und billigerweise zugemutet werden kann.

§ 6.

Die Wahl findet geheim und mit Stimmenmehrheit einheitlich durch den ganzen Wahlkörper statt.

Sind zwei Mitglieder zu wählen, so kann die Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer (§ 16 des Betriebsrätegesetzes), sofern ihr mindestens zwei Mitglieder des Wahlkörpers angehören, mit Stimmenmehrheit oder Stimmengleichheit die Entsendung eines Vertreters ihrer Gruppe beschließen; alsdann findet eine getrennte Wahl durch jede der beiden Arbeitnehmergruppen statt.

Wiederwahl ist zulässig.

Das Nähere über das Wahlverfahren bestimmt der Reichsarbeitsminister.

§ 7.

Die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat endet ausschließlich durch Rücktritt oder durch Verlust der Zugehörigkeit zum Betriebsrat, dem das Mitglied angehört.

§ 8.

Scheidet ein Betriebsratsmitglied aus dem Aufsichtsrat aus, so tritt ein Ersatzmitglied nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein. Ist kein Ersatzmitglied des Ausgeschiedenen mehr vorhanden, so findet eine Neuwahl statt.

§ 9.

Soweit die gegründete, aber noch nicht eingetragene Körperschaft bereits einen Aufsichtsrat hat, finden die §§ 1 bis 8 Anwendung.

§ 10.

Das Gesetz findet auch auf die im § 62 des Betriebsrätegesetzes bezeichneten Betriebsvertretungen Anwendung, wenn die Vertretung für die Betriebe nur einer Körperschaft errichtet ist und aus Arbeitnehmern dieser Körperschaft besteht.

§ 11.

Das Gesetz tritt am 1. Februar 1922 in Kraft. Die ersten Wahlen sind binnen drei Monaten nach Inkrafttreten einzuleiten.

Berlin, den 15. Februar 1922.

Der Reichspräsident.

Ebert.

Der Reichsarbeitsminister.

Dr. Brauns.

Befreiung von Betriebsratsmitgliedern von der Berufsarbeit.

Nach der Entscheidung des Vorläufigen Reichswirtschaftsrats vom 12. Juli 1921.
Dr. Nr. Nr. 170.

Aus den im DRG. verschiedentlich niedergelegten Grundätzen, vor allem aus der Bestimmung des § 35 DRG., geht hervor, daß der Gesetzgeber auf dem Standpunkt steht, daß die Mitglieder ihrer Tätigkeit, zu der sie durch ihren Dienstvertrag verpflichtet sind, nach Möglichkeit nicht entzogen werden sollen. Aus dem Umstand, daß § 35 DRG. die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder ausdrücklich als unentgeltliches Ehrenamt bezeichnet, ist zu folgern, daß der Gesetzgeber nicht gewollt hat, daß Arbeiter und Angestellte durch ihre Zugehörigkeit zum Betriebsrat ihrer eigentlichen Berufsarbeit vollkommen entzogen werden sollten. Neben diesen Gesichtspunkten rechtlicher Art wäre auch aus rein tatsächlichen und Zweckmäßigkeitsgründen eine gänzliche und dauernde Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer Berufstätigkeit dem Geiste des Betriebsrätegesetzes widersprechend. Die Arbeit-

nehmerschaft sollte durch das Betriebsrätegesetz aus ihren Reihen heraus dem Arbeitgeber gegenüber eine Interessenvertretung erhalten, die durch die gleiche Berufszugehörigkeit aus der Praxis und der damit verbundenen Berufserfahrung heraus die vertretungsbedürftigen Interessen der Arbeitnehmerschaft erkennen konnte. Würde diese Interessenvertretung von ihrer Berufsarbeit gänzlich befreit werden, so würde ihr die unmittelbar aus der Berufsarbeit entstehende Praxis und Berufserfahrung genommen werden, sie würde eine Einrichtung werden, die nicht mehr aus eigener Erfahrung heraus Interessenvertretung sein würde, sondern die bei Ausübung dieses Amtes zu einem erheblichen Teil auf das Urteil Dritter angewiesen wäre. Eine derartige Entwicklung wäre mit dem Wesen des Betriebsrätegesetzes nicht vereinbar. Gleichwohl erkennt der Vorläufige Reichswirtschaftsrat an, daß es sich in Großbetrieben nicht wird vermeiden lassen, daß einzelne Mitglieder der Betriebsvertretung mindestens zeitweilig durch die Erledigung der laufenden Geschäfte der Betriebsvertretung völlig in Anspruch genommen werden und daß infolgedessen in diesen Fällen gänzliche Befreiungen vom Berufsdienst erforderlich werden. In diesen Fällen jedoch ist nach Ansicht des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates aus den oben angeführten Gründen die Befreiung in der Weise vorzunehmen, daß ein Betriebsratsmitglied nicht gänzlich seiner Berufsarbeit entzogen wird, sondern daß es mit der Arbeit und den Arbeitnehmern des Betriebes dauernd in lebendiger Fühlung bleibt. Dies geschieht am zweckmäßigsten in der Weise, daß die Befreiung von der Arbeitsleistung auf mehrere Betriebsratsmitglieder ausgedehnt wird und daß diese sich in der Dienstleistung, in der Berufsarbeit und in der ausschließlichen Tätigkeit als Betriebsratsmitglied abwechseln.

Sind abgesetzte Betriebsratsmitglieder wieder wählbar?

§ 39 BRG.

Die Frage der Wiederwählbarkeit abgesetzter Betriebsratsmitglieder ist rechtlich sehr zweifelhaft. Das Reichsarbeitsministerium hat sich in einem früheren Bescheide gutachtlich dahin geäußert, daß mangels einer entgegenstehenden Gesetzesbestimmung die Wiederwählbarkeit zulässig sei. Dagegen hat zum Beispiel das Gewerbeaufsichtsamt Pantom-Reinickendorf gelegentlich einer Entscheidung aus den §§ 93, 103 BRG. in dem unten folgenden Bescheide den entgegengesetzten Standpunkt eingenommen. Ich verkenne nicht, daß dieser dem Grundgedanken der gesetzlichen Bestimmungen vielleicht im höheren Maße entspricht als der von mir bisher eingenommene Standpunkt.

Bei dieser Sachlage muß die Entscheidung im einzelnen Falle der nach den §§ 93, 103 BRG. zuständigen Stelle überlassen bleiben."

(Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 16. Juni 1921 — IV (VI) A. 2488.)

In der oben erwähnten Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamtes Pantom-Reinickendorf ist folgendes ausgeführt: „Wenn auch der Wortlaut des § 39 Abs. 2 BRG. keine bestimmten Vorschriften über die Frist, während welcher der Ausschluß aus der Mitgliedschaft erfolgen soll, enthält, so ist doch aus dem ganzen Sinn des Gesetzes heraus zu folgern, daß diese Ausschließung von der Mitgliedschaft mindestens für die Dauer der Wahlperiode des Arbeiterrats (§ 18 Abs. 1), mithin auf ein Jahr, zu erfolgen hat. Es würde nicht nur die für diesen Fall sehr wich-

tige Bestimmung des § 69 BGG (?), sondern auch die in Verbindung hiermit auf Grund der gemäß § 39 Abs. 2 erfolgten Entscheidungen des Schlichtungsausschusses wirkungslos machen, wollte man entgegen Treu und Glauben die sofortige Neuwahl als gesetzmäßig anerkennen, denn die Bestimmungen des § 69 (?) können nur in Verbindung mit § 39 Abs. 2 durchgeführt werden."

Reichsarbeitsblatt Nr. 27 vom 15. November 1921.

Anmerkung. Die Ansicht des Gewerbeaufsichtsamtes Pantow-Reinickendorf findet im Gesetz keine Stütze. Im § 39 wird nur von einem Erlöschen der Mitgliedschaft eines Vertreters gesprochen. Erlischt die Mitgliedschaft, dann tritt nach § 40 ein Ersatzmitglied nach den Bestimmungen der Wahlordnung ein. Sobald die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder sinkt, ist zu einer Neuwahl zu schreiten. Das gleiche gilt bei einer Auflösung des Betriebsrates sowie beim Austritt (§ 42). Nach § 43 bleiben die Mitglieder des alten Betriebsrats so lange im Amt, bis der neue gebildet ist; nur bei einer Auflösung des Betriebsrates (§ 41) kann der Bezirkswirtschaftsrat oder, solange der nicht besteht, der Schlichtungsausschuß einen vorläufigen Betriebsrat berufen. Im § 44 ist dann gesagt, daß die §§ 39 bis 41 auf das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiter- und Angestelltenrat entsprechende Anwendung finden. Das Erlöschen der Mitgliedschaft im Arbeiter- oder Angestelltenrat hat das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat zur Folge. Ist der Arbeiter- oder Angestelltenrat aufgelöst oder zurückgetreten, so findet eine Neuwahl der gleichzeitig dem Betriebsrat angehörigen Mitglieder und der Ergänzungsmitglieder in der bisherigen Anzahl für den Rest der Wahlzeit des Betriebsrats statt. § 43 findet entsprechende Anwendung. — In diesen gesetzlichen Bestimmungen über das Erlöschen der Mitgliedschaft ist nirgends ein Hinweis enthalten, daß abgegangene Betriebsratsmitglieder bei einer Neuwahl nicht wieder gewählt werden können. Daß die Betriebsratsmitglieder nach § 18 auf die Dauer eines Jahres gewählt werden, besagt doch nur, daß die Wahlperiode nicht länger als ein Jahr dauern soll, also in jedem Jahre Neuwahlen erfolgen müssen. Wenn die ihres Amtes enthobenen Betriebsratsmitglieder für den Rest der Wahlzeit des Betriebsrats nicht wieder gewählt werden könnten, müßte es in den §§ 39 und 41 ganz besonders ausgesprochen werden. Da dieses nicht der Fall ist, muß die Ansicht des Gewerbeaufsichtsamtes Pantow-Reinickendorf als nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend bezeichnet werden.

Notwendige Verfümmis von Arbeitszeit zur Vertretung der Arbeiterschaft.

§ 35 BGG.

Das Gewerbegericht Bremen hat am 9. Juli 1921 die Klage von zwei Betriebsvertretungsmitgliedern gegen einen ihnen gemachten Lohnabzug für Teilnahme an einer Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß abgelehnt, da nach § 28 des BGG nur der Vorgesetzte oder sein Stellvertreter gesetzliche Vertretungsbefugnisse besitzt.

In der Begründung wird hierzu u. a. ausgeführt:

Es war zu prüfen, ob tatsächlich die Anwesenheit der Kläger in der Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß erforderlich war und die dadurch ein-

r. 3
fern
halb
fern
zu
II.
halb
ung.
tr fe
IV
men
Ber-
men.
Se-
geber

geratene Versäumnis von Arbeitszeit als eine notwendige angesehen werden muß. Das Gewerbegericht hat diese Frage verneint. Freilich besteht darüber kein Zweifel, daß der Betriebsrat berechtigt ist, Lohnforderungen vor dem Schlichtungsausschuß neben den Verbänden, die etwa hierfür eintreten, zu vertreten. In erster Linie wird dies Aufgabe des Vorsitzenden des Betriebsrates oder seines Stellvertreters sein, da er nach § 28 WRG. als gesetzlicher Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Schlichtungsausschuß anzusehen ist. Selbstverständlich kann die Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß auch durch andere Mitglieder des Betriebsrates erfolgen. Ob es aber erforderlich ist, daß mehrere Mitglieder des Betriebsrates oder gar der ganze Betriebsrat vor dem Schlichtungsausschuß erscheinen, ist von Fall zu Fall zu prüfen. Hier handelt es sich um eine Lohnforderung der Arbeiterschaft. Der Arbeiterrat mußte also bei ihrer Vertretung zugegen sein. Dieser besteht aus fünf Mitgliedern. Vier von diesen sind in der Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß anwesend gewesen, nämlich der Vorsitzende, ein Vertreter der Mühlenarbeiter und die beiden Kläger als Vertreter der Handwerker und der Speicherarbeiter. Außer dem Vorsitzenden hat in der Verhandlung keiner das Wort ergriffen. Die Lohnforderung war eine ganz allgemeine, in der für sämtliche Arbeiter eine Lohnerhöhung gefordert wurde. Ein Unterschied nach der Art der Beschäftigung, etwa als Mühlenarbeiter, Speicherarbeiter oder Handwerker, ist bei der Lohnforderung nicht gemacht. Eingereicht ist die Forderung von dem Verband. Eine Ladung des Betriebsrates zur Verhandlung ist weder beantragt noch erfolgt. Wenn jetzt die Kläger behaupten, daß ihre Anwesenheit in der Verhandlung erforderlich gewesen sei, weil möglicherweise spezielle Fragen bezüglich der von ihnen vertretenen Arbeitergruppen hätten zur Erörterung kommen können, so kann dem nicht zugestimmt werden. Daß bei einer ganz allgemeinen Lohnforderung die besonderen Verhältnisse einzelner Arbeitergruppen zur Sprache kamen, ist durchaus unwahrscheinlich, zumal ein Unterschied in der Lohnberechnung zwischen diesen einzelnen Gruppen nicht besteht, da die Arbeiter lediglich nach dem Alter verschieden bezahlt werden. Es erscheint völlig ausreichend, wenn bei einer solchen Verhandlung die Arbeiterschaft durch den Verband, der in erster Linie ihre Forderungen vertritt, und ein Mitglied, in erster Linie den Vorsitzenden des Betriebsrates, vertreten wird.“

Es ist in derartigen Fällen zu empfehlen, daß tatsächlich die Vertretung vor dem Schlichtungsausschuß auf das notwendige und vernünftige Maß beschränkt wird, da doch die bloße Teilnahme an Verhandlungen ohne die Absicht, in dieselben einzugreifen, auch nicht im Sinne der von uns zu fördernden Bestrebungen liegen kann.

Erwerbslosenfürsorge bei Streit und Aussperrung.

Anlässlich der Aussperrung auf dem Harbwerk Höchst a. M. vom 25. September 1921 wurde der Stadt Höchst vom Regierungspräsidenten in Wiesbaden mitgeteilt, daß erst nach Ablauf von fünf Wochen nach Beendigung der Aussperrung Unterstützung nach der Verordnung über die Erwerbslosenfürsorge gezahlt werden darf. Der Magistrat der Stadt Höchst war anderer Ansicht und zahlte, trotz Verfügung des Regierungspräsidenten, bereits nach Ablauf von vier Wochen, was er dem Regierungspräsidenten mitteilte. Der Regierungspräsident

unterbreibe den Sachverhalt dem preussischen Minister für Volkswohlfahrt, der folgenden Bescheid gab:

Der Preussische Minister für Volkswohlfahrt

Berlin, den 14. Dezember 1921.

Rundschreiben vom 19. November 1921. I. 23. E. F. 791.

Der § 6 Abs. 2 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge stellt eine Sondervorschrift dar, die nach ihrem Wortlaut eine Zahlung der Erwerbslosen-Unterstützung vier Wochen nach Abschluß des Ausstandes oder der Aussperrung zuläßt. Für diese durch besondere Vorschrift geregelten Fälle gilt die allgemeine Vorschrift des § 9 Abs. 1 über eine Wartezeit bei Zubilligung einer Erwerbslosen-Unterstützung nicht.

Nach dieser Antwort kann also keine Rede davon sein, daß neben dem § 6 Abs. 2, welcher unter anderem lautet:

„... Frühestens vier (4) Wochen nach Abschluß des Ausstandes oder der Aussperrung können die Gemeinden den Arbeitnehmern bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen Erwerbslosen-Unterstützung gewähren“

auch noch der § 9 Abs. 1, der lautet:

„Die Unterstützung darf erst nach einer Wartezeit von mindestens einer Woche gewährt werden.“

anzurechnen sei und dadurch die Karenzzeit für die an einer Aussperrung oder einem Streit Beteiligten fünf (5) Wochen betrage. Es bleibt also so, daß, nachdem der Streit oder die Aussperrung für beendet erklärt ist, nur eine Karenzzeit von vier (4) Wochen besteht.

Durchführung des Tarifvertrages und Festsetzung der Arbeitszeit.

§ 78 Ziffer 1 u. 2 BtRG.

Die Festsetzung der Arbeitszeit für Ueberarbeit ohne Zustimmung des Betriebsrates ist nicht zulässig. Dies ist sowohl nach § 78 BtRG, als auch in dem besonderen Fall in Folge der tarifvertraglichen Abmachungen erforderlich. (Schlichtungsausschuß Amberg 21. 5. 21.)

Mitwirkung des Gruppenrates bei der Festsetzung von Einzelstrafen.

§ 80 Abs. 2 BtRG.

Der Schlichtungsausschuß Bonn hat in einer früheren Sitzung die Mitwirkung des Gruppenrates bei der Festsetzung von Einzelstrafen verneint.

In der Sitzung vom 11. August 1921 (Sache der Rheinischen Vulkanwerke, Oberballendorf, gegen den Arbeiterrat der Firma) hat der Schlichtungsausschuß Bonn sich auf den gesetzlichen Standpunkt gestellt und entschieden, daß auch im Einzelfall die Verhängung von Strafen nur nach Anhörung des Gruppenrates erfolgen darf.

Verlag von A. Srey, Hannover. Verantwortlicher Redakteur: Otto Adler, Hannover. Druck von E. A. S. Meißner & Co., Hannover.

3
n
b
n
gu
alb
ng-
fe
IV
nen
er-
ten.
Se
über
307
von
gkt.

Der Betriebsrat

Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebs-Obleute
des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Nr. 5

Hannover, 22. April

1922

Wahlordnung zum Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.

Vom 23. März 1922.

Auf Grund des § 6 Abs. 4 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 (Reichsgesetzbl. S. 209) wird folgende Wahlordnung erlassen:

A. Allgemeine Bestimmungen.

§ 1.

Leitung der Wahl, Fristberechnung.

Wahlleiter ist in Körperchaften mit einem Betriebsrat oder einem Gesamtbetriebsrat dessen Vorsitzender, in Körperchaften mit mehreren Betriebsräten der Vorsitzende des Betriebsrats der Hauptverwaltung.

Bei Verhinderung des Vorsitzenden ist dessen Stellvertreter, bei Verhinderung auch des Stellvertreters das nach Lebensjahren älteste Betriebsratsmitglied Wahlleiter.

Als Tag der Wahl im Sinne des § 5 Abs. 2 des Gesetzes gilt der letzte Tag der Wochenschrift (§ 3 Abs. 2).

Dem Wahlleiter liegt es ob, im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitglieds aus dem Aufsichtsrat das Ersatzmitglied und den Vorstand der Körperchaft von dem Eintritt des Ersatzmitglieds in den Aufsichtsrat zu benachrichtigen.

§ 2.

Vorbereitung der Wahl.

Der Wahlleiter hat unversätzlich, nachdem die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, zu prüfen, ob ein Betriebsratsmitglied oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden sind (§ 4 Abs. 1 des Gesetzes), und die Wahl einzuleiten.

Ist nur ein Betriebsratsmitglied zu entsenden, so richtet sich die Wahl nach den §§ 3 bis 8, sind zwei Betriebsratsmitglieder zu entsenden, so richtet sich die Wahl nach den §§ 9 bis 12.

B. Entsendung eines Betriebsratsmitgliedes in den Aufsichtsrat.

§ 3.

Wahlenschriften.

Der Wahlleiter hat spätestens vier Wochen vor dem letzten Tage der Stimmabgabe mittels eingeschriebenen Briefes ein Wahlenschriften an die Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte des Wahlkörpers zu senden mit der Aufforderung, es den Wahlberechtigten unversätzlich in geeigneter Weise bekanntzugeben.

Der Wahlleiter teilt in dem Wahlenschriften mit, daß ein bei gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 Abs. 2 des Gesetzes) entsprechendes Betriebsratsmitglied nebst zwei Ersatzmitgliedern zu wählen ist, bestimmt den Zeitpunkt der Frist, innerhalb deren die Stimmzettel einzusenden sind (Wahlfrist) und fordert die Berechtigten auf, den verschlossenen Wahlumschlag mit dem Stimmzettel in einem Briefumschlage bis zum Ablauf der Wahlfrist

an den Wahlleiter einzuliefern. Dem Schreiben an die Vorsitzenden der Einzelbetriebsräte ist die erforderliche Zahl von Briefumschlägen mit Wahlumschlägen beizufügen, die beide mit der Aufschrift oder mit dem Vordruck „Wahl zum Aufsichtsrat für (Benennung der Unternehmung)“ zu versehen sind. Zugleich sind die Vorsitzenden der Betriebsräte zu ersuchen, dem Wahlleiter ein vom Vorsitzenden des Betriebsrates oder einem Stellvertreter zu unterschreibendes Verzeichnis der Mitglieder ihres Einzelbetriebsrats (Wahlberechtigten), getrennt nach Arbeitern und Angestellten, in zwei Ausfertigungen zu übergeben.

Besteht sich der Wahlkörper in einer Gemeinde oder in wirtschaftlich zusammenhängenden, nahe beieinander liegenden Gemeinden (§ 9 Abs. 2 des Betriebsratsgesetzes), so tritt an die Stelle der vierwöchigen Frist des Abs. 1 eine solche von zwei Wochen.

In besonderen Fällen (wesentliche Veränderung im Wahlkörper, Krankheit usw.) kann der Wahlleiter die Wahlfrist nachträglich verlängern.

§ 4.

Stimmzettel und Wahlumschläge. Veränderungen im Wahlkörper.

Der Wähler hat einen Stimmzettel, der drei Namen in erkennbarer Reihenfolge und unter Angabe des Wohnorts enthalten soll, in den Wahlumschlag und diesen — verschlossen — in den Briefumschlag zu stecken, der an den Wahlleiter unter beifolgender Angabe des Wohnorts mittels eingeschriebenem Briefes zu übermitteln ist. Findet sich ein Einzelbetriebsrat in der gleichen Gemeinde wie der Betriebsrat des Wahlleiters oder in einer mit dieser Gemeinde wirtschaftlich zusammenhängenden, nahe beieinander liegenden Gemeinde (§ 9 Abs. 2 des Betriebsratsgesetzes), so können, sofern dies ohne einen unbilligen Aufwand und Kostenanstrengung möglich ist, die Mitglieder dieses Betriebsrates ihren Briefumschlag dem Wahlleiter persönlich gegen Empfangsbekundigung übergeben. Gleiches gilt für die Mitglieder des Betriebsrates, dem der Wahlleiter angehört.

Stimmzettel, die unterschrieben oder mit einem Kennzeichen versehen sind oder deren Inhalt zweifelhaft ist, sind ungültig. Die Namen auf dem Stimmzettel sollen nach Möglichkeit mit einer von der Schrift auf dem Briefumschlag verschiedenen Schrift geschrieben werden.

Treten während der Wahlfrist Veränderungen des Wahlkörpers ein, so ist für die Wahlberechtigung der letzte Tag der Wahlfrist maßgebend. Stimmzettel der danach nicht Wahlberechtigten sind ungültig.

§ 5.

Feststellung des Wahlergebnisses

Der Wahlleiter öffnet unverzüglich nach dem Ablauf der Wahlfrist (§ 3 Abs. 3) die verschlossenen Briefumschläge in Gegenwart des stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats (im Beisein eines Mitglieds des an Wohnort nach dem Wohnort des Betriebsratsmitglieds) sowie möglichst eines weiteren Mitglieds des Betriebsrats, jedoch die in den Briefumschlägen enthaltenen, verschlossenen Wahlumschläge in einen Kasten und bemerkt zugleich die Stimmabgabe in den übergebenen Wahlumschlägen (§ 3 Abs. 2 Satz 3). Briefumschläge, deren Abwender nicht angegeben ist, werden hierbei nicht berücksichtigt. Nachdem die Kasten geschüttelt und geöffnet, die Stimmzettel werden aus den Wahlumschlägen entnommen, und die auf jeden Bewerber entfallenden Stimmen, und zwar getrennt für jede Stelle des Stimmzettels, zusammengerechnet. Dabei ist die Gültigkeit der Stimmzettel zu prüfen.

Besteht sich in einem Wahlumschlag mehrere Stimmzettel, so werden sie, wenn sie völlig übereinstimmend, nur einfach gezählt, ansonsten als ungültig angesehen.

Derjenige Bewerber, auf den an erster Stelle des Stimmzettels die meisten Stimmen entfallen, ist als Mitglied, derjenige Bewerber, auf den, an erster und zweiter Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, als erstes Ersatzmitglied, derjenige Bewerber, auf den, an erster, zweiter und dritter Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, als zweites Ersatzmitglied gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 6.

Niederchrift und Benachrichtigung

Der Wahlleiter hat in einer Niederchrift die Gesamtzahl der abgegebenen Stimmen, die Stimmenzahl für jeden Bewerber an jeder Stelle des Stimmzettels entfallen ist, die Zahl der für ungültig erklärten Stimmen und Namen und Wohnort jedes Wohnung des gewählten Mitglieds und der Ersatzmitglieder fest, unterschrieben die Niederchrift und benachrichtigt die Gewählten schriftlich von der auf sie entfallenen Wahl. Ferner stellt er eine Abschrift der Niederchrift den Wahlberechtigten in der im § 3 Abs. 1 angegebenen Weise sowie dem Vorstand der Unternehmung mit der Mitteilung an die Wahlberechtigten ist

die zweite Ausfertigung des Wählerverzeichnis ihres Betriebsrats (§ 3 Abs. 2 Satz 3) mit den Bemerkungen über die Stimmabgabe (§ 5 Abs. 1 Satz 1) beizufügen.

§ 7.

Anfechtung und Ungültigkeit der Wahl.

Auf die Anfechtung der Wahl finden die §§ 19 bis 21 der Wahlordnung zum Betriebsratsgesetz entsprechende Anwendung. Die Anfechtung hat binnen einem Monat nach Ablauf der Wahlfrist zu erfolgen.

§ 8.

Aufbewahrung der Wahlakten, Kosten.

Die Wahlakten werden von dem Betriebsrat der Hauptverwaltung bis zur Beendigung der Amtsdauer des in den Aufsichtsrat gewählten Mitglieds und der Ersatzmitglieder aufbewahrt.

Die stichtlichen Kosten (Versendung des Wahlumschreibens, Beschaffung und Versendung der Briefumschläge und Wahlumschläge, Beschaffung des erforderlichen Stimmzettels und so weiter) trägt die Unternehmung.

C. Entsendung von zwei Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat.

§ 9.

Notwendige gemeinsame Wahl.

Gehört der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer im Wahlkörper nur ein Mitglied an, so finden auf die gleichzeitige Wahl der beiden Mitglieder und ihrer Ersatzmitglieder die §§ 3 bis 8 mit der Maßgabe Anwendung, daß jeder Stimmzettel sechs wählbare Bewerber in erkennbarer Reihenfolge enthalten soll (§ 4 Abs. 1).

Derjenige Bewerber, auf den an erster Stelle des Stimmzettels die meisten Stimmen entfallen, ist als erstes, derjenige, auf den, an erster und zweiter Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, als zweites Mitglied, diejenigen, auf die, an erster bis dritter, erster bis vierter, erster bis fünfter, erster bis sechster Stelle zusammengerechnet, die meisten Stimmen entfallen, sind als erstes, zweites, drittes und viertes Ersatzmitglied gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Ist infolge Ausscheidens von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern nur noch ein Mitglied übrig, so hat die Rennwahl eines zweiten Mitglieds und von vier Ersatzmitgliedern zu erfolgen.

§ 10.

Gemeinsame oder getrennte Wahl.

Gehören der Minderheitsgruppe der Arbeitnehmer zwei oder mehr Mitglieder des Wahlkörpers an und hat die Wahl der beiden Mitglieder und ihrer Ersatzmitglieder gleichzeitig zu erfolgen, so hat der Wahlleiter die Wahl der Arbeiter- und Angestelltenmitglieder der zum Unternehmen zugehörigen Betriebsräte festzustellen und in der im § 3 Abs. 1 angegebenen Weise den Wahlberechtigten eine Frist von drei Wochen — gerechnet vom Tage des Abgangs des Schreibens — für die Einreichung eines Beschlusses aus § 6 Abs. 2 des Gesetzes zu setzen.

Geht ein solcher Beschluß fristgemäß ein, so findet die Wahl je eines Mitglieds und zweier Ersatzmitglieder getrennt durch die Gruppe der Arbeiter und der Angestellten des Wahlkörpers unter entsprechender Anwendung der §§ 3 bis 8 statt.

Geht der Beschluß nicht ein, so findet die gemeinsame Wahl der beiden Mitglieder und von vier Ersatzmitgliedern nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 und 2 statt.

§ 11.

Rennwahl nach vorangehender getrennter Wahl.

Der Beschluß auf getrennte Wahl (§ 10 Abs. 2) bleibt wirksam, bis beide Mitglieder und die Ersatzmitglieder ausgeschieden sind.

Kann es also nicht zur gleichzeitigen Rennwahl zweier Mitglieder und geht der Beschluß auf getrennte Wahl ein, so wählt diejenige Arbeitnehmergruppe, deren Vertreter das zuletzt ausgeschiedene Mitglied war.

Geht ein solcher Beschluß nicht ein, so ist das verbleibende Mitglied nebst Ersatzmitgliedern gemäß § 9 in gemeinsamer Wahl zu wählen.

§ 12.

Rennwahl nach vorangehender gemeinsamer Wahl.

Ist nach vorangegangener gemeinsamer Wahl (§ 10 Abs. 3) infolge Ausscheidens von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern nur noch ein Mitglied übrig und geht ein Be...

auf getrennte Wahl ein, so wählt die Arbeitnehmergruppe, der das vorhandene Mitglied nicht angehört, das zweite Mitglied und zwei Ersatzmitglieder; § 11 Abs. 1 findet entsprechende Anwendung.

Geht ein solcher Beschluß nicht ein, so hat die Nennwahl eines zweiten Mitglieds und von vier Ersatzmitgliedern gemäß § 9 Abs. 3 in gemeinsamer Wahl zu erfolgen.

Berlin, den 23. März 1922.

Der Reichsarbeitsminister.
Dr. Brauns.

Zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern.

Nach dem Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes wurden in den größeren Betrieben ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder von der Arbeit freigestellt, um die Aufgaben des Betriebsrates erfüllen zu können. In letzter Zeit häuften sich die Klagen, daß von den freigestellten Betriebsratsmitgliedern produktive Tätigkeit verlangt wird, und einzelne Arbeitgeber erklären sogar, daß alle Betriebsratsmitglieder nach Beendigung der Arbeitszeit erledigt werden müsse. Weiter wird darüber gesagt, daß in den Betrieben, wo keine Freistellung vorgenommen worden ist, den Betriebsratsmitgliedern nicht die nötige Zeit zur Erledigung ihrer Tätigkeit zur Verfügung stehe, weil die Arbeitgeber nur die Zeit bezahlen wollen, in der produktive Arbeit verrichtet wird. Erst in Nr. 12 des „Proletariats“ wird von dem Kollegen Schönherr (Chemnitz) das Verhalten der Direktion der Peniger Patentpapierfabrik, Abteilung Willrichthal, dem Betriebsratsobmann gegenüber geschildert. Alle diese Klagen veranlassen uns, die Frage der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern einmal hier zu besprechen.

Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern findet im Betriebsrätegesetz keine Stütze, d. h. es ist nirgends der Hinweis enthalten, daß Betriebsratsmitglieder von der Arbeit freigestellt werden müssen. Inwiefern eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erforderlich ist, hängt von der Eigenart eines jeden Betriebes ab. Die von den Arbeitgebern zugestandene Freistellung der Betriebsratsmitglieder bzw. mehrerer Betriebsratsmitglieder ergab sich aus der praktischen Tätigkeit. Sie findet ihre Stütze in den Aufgaben, die der Betriebsrat nach § 66 und folgenden Paragraphen hat. Für etwaige Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Klagen vor dem Amtsgericht, Gewerbegericht usw. auf Bezahlung von verlorener Zeit kann sich nur auf den § 35 gestützt werden. Im ersten Satz dieses Paragraphen heißt es: „Die Mitglieder der Betriebsräte und ihre Stellvertreter verwahren ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.“ Unrichtigerweise wird von den Arbeitgebern auf diesen Satz Bezug genommen, indem man erklärt, die Betriebsratsmitglieder müßten nach Beendigung der Arbeitszeit erledigt werden, weil das Amt ein Ehrenamt sei. Abgesehen davon, daß die Tätigkeit als Betriebsrat bzw. Arbeiterrat gar nicht nach Schluß der Arbeitszeit erledigt werden kann, es sei nur auf § 66 Abs. 8 — Befreiung von Unfall- und Gesundheitsgefahren — und auf die Aufgaben nach § 78 hingewiesen, ist auch die Schlussfolgerung der Arbeitgeber falsch, denn der Gesetzgeber wollte damit zum Ausdruck bringen, daß die Betriebs- und Arbeiterratsmitglieder neben ihrem Lohn nicht noch eine besondere Vergütung für die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied erhalten sollten. Die Ansicht der Arbeitgeber, daß die Tätigkeit des Betriebsrates bzw. Arbeiterrates nach Beendigung der Arbeitszeit erledigt werden solle, ist auch unrichtig, wie aus dem folgenden Satz des § 35 hervorgeht: „Notwendige Verdummis von Arbeitszeit darf eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge

haben." Was notwendige Versäumnis von Arbeitszeit ist, bestimmt nicht der Arbeitgeber oder sein Vertreter, sondern nach § 93 der Bezirkswirtschaftsrat und, solange dieser nicht besteht, die von den Regierungen der einzelnen Länder ernannten Stellen. Werden vom Arbeitgeber Lohn- oder Gehaltsabzüge für die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied vorgenommen, dann entscheiden die ordentlichen Gerichte über den Begriff „Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit“.

Bei diesen Streitfragen muß noch darauf aufmerksam gemacht werden, daß es ausdrücklich im § 66 heißt: „Der Betriebsrat hat die Aufgabe“ und im § 78: „Der Arbeiterrat hat die Aufgabe“. Es ist also nicht so zu verstehen, daß nur der Betriebsratsvorsitzende z. B. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen hat, sondern die Aufgaben nach §§ 66 bis 77 haben die gesamten Mitglieder des Betriebsrates und die Aufgaben nach §§ 78 bis 86 die gesamten Mitglieder des Arbeiterrats zu erfüllen. Diese Aufgaben sind so vielseitiger Natur, daß in einem Großbetriebe die Betriebsratsmitglieder recht oft die produktive Tätigkeit verlassen müßten, wenn sie ihre Aufgaben erfüllen wollten. Aus diesen Gründen heraus sind die Arbeitgeber zu der Ansicht gelangt, daß es viel richtiger ist und weniger Geldkosten für den Betrieb verursacht, wenn ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder von der Arbeit freigestellt werden, als daß schließlich alle Betriebsratsmitglieder die nach dem Gesetz vorgezeichneten Aufgaben erfüllen.

Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern war also kein besonderes Entgegenkommen der Arbeitgeber, sondern lag vielmehr auch im Interesse der Unternehmer, indem statt 6 oder 8 Betriebsratsmitgliedern nur der freigestellte Obmann während der Arbeitszeit die Tätigkeit ausübt. Wo keine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern vereinbart ist, kann keinem Betriebsratsmitglied verweigert werden, die produktive Tätigkeit zu verlassen, um z. B. den Aufgaben nach § 66 Abs. 8, „auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken“, nachzukommen. Zur Erledigung dieser Aufgaben ist es erforderlich, daß die Betriebsratsmitglieder alle Abteilungen des Betriebes betreten können, denn nur dann können die Aufgaben nach § 66 Abs. 8 erfüllt werden. Natürlich wird in einem geordneten Betriebe jedes Betriebsratsmitglied dem Vorgesetzten angeben müssen, wann und zu welchem Zweck die produktive Arbeit verlassen und die Tätigkeit als Betriebsratsmitglied ausgeübt wird. Aber die §§ 66 bis 84 bieten dazu genügende Begründung.

Wenn jetzt die Betriebe dazu übergehen, die freigestellten Betriebsratsmitglieder zur produktiven Arbeit anzusetzen, so können sich die freigestellten Betriebsratsmitglieder formell nicht weigern. Aber dann können auch alle Betriebsratsmitglieder bzw. Arbeiterratsmitglieder ihre gesetzliche Tätigkeit, soweit sie nur innerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, während der Arbeitszeit ausüben und auf diese Weise den Arbeitgeber sehr bald zu der nötigen Einsicht bringen, daß es vorteilhafter ist, den Betriebsratsobmann oder mehrere Betriebsratsmitglieder freizustellen. Nach § 95 dürfen die Betriebsratsmitglieder in der Ausübung der gesetzlichen Tätigkeit nicht beschränkt werden. Hindert der Arbeitgeber die Betriebs-

ratsmitglieder an der Ausübung ihrer Tätigkeit, so ist eine Strafanzeige wegen Verletzung des § 95 in Verbindung mit § 99 möglich. Die gewählten Betriebsratsmitglieder müssen ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen, denn nach §§ 89 bzw. 41 kann der vierte Teil der wahlberechtigten Arbeitnehmer beim Schlichtungsausschuss das Bestehen der Mitgliedschaft eines Vertreters oder die Auflösung des Betriebsrats wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Wollen die Betriebsratsmitglieder sich nicht dieser Gefahr aussetzen, so müssen sie den vom Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben nachkommen.

Ein Beispiel für obige Darlegung zeigt nachstehender Fall:

Der Obmann des Betriebs- und Arbeiterrats der chemischen Werke „Schörringen“ in Bövinghausen, Kr. Bochum, war zur Erledigung seiner Betriebsratsstätigkeit von der Arbeit freigestellt. Mitte des Jahres 1921 trat ein neuer Oberingenieur bei der Firma ein, der bald dem Obmann des Betriebsrates mitteilte, daß für den Monat August nur eine Freistellung von wöchentlich 2 Tagen und ab Monat September nur eine Freistellung von einem Tage die Woche zur Erledigung der Betriebsratsstätigkeit zugestanden werden könne. Alle übrige Tätigkeit müsse nach beendeter Schicht erledigt werden. Der Obmann des Betriebsrates kümmerte sich nicht um diese Anordnung und verjaß seinen Dienst als Betriebsratsobmann nach wie vor. Daraufhin kürzte die Betriebsleitung dem Obmann im August den Lohn um 9 und im September um 8 Schichten. Diese abgezogenen Schichten wurden vor dem Gewerbegericht Castrop eingeklagt. Die Klage zog sich längere Zeit hin. Im Dezember erklärte die Betriebsleitung, daß nur die Zeit bezahlt würde, in der produktive Arbeit verrichtet würde. Da kein Familienvater so viel an seinem Lohn einbüßen kann, fügte sich der Betriebsratsobmann den Anordnungen der Betriebsleitung. Am 3. Februar 1922 hat endlich das Gewerbegericht über die Streitfrage entschieden und dem Betriebsratsobmann den Lohn für alle abgezogenen Schichten zugesprochen. Abgewiesen wurde er nur mit der Klage für geleistete Mehrstunden, die in der Tätigkeit als Betriebsratsobmann verrichtet sein sollten. Deshalb die Differenz von 228 Mk. zwischen der Forderung und dem zugesprochenen Betrag. Da das Urteil sehr wichtig ist, lassen wir es nachstehend folgen; ferner bringen wir in dieser und nächster Nummer einige Entscheidungen auf diesem Gebiet:

Jugendsitz am 15. Februar 1922.

Im Namen des Volkes!

In Sachen des Dreher August Böger, Werne, Kläger, gegen die chemischen Werke „Schörringen“, Bövinghausen, Beklagte, hat das Gewerbegericht Dortmund-Land, Kammer Castrop, in seiner Sitzung vom 3. Februar 1922, an welcher teilgenommen haben:

1. Justizrat Becker, Vorsitzender,
2. Buchdruckermeister Stracke, Beisitzer aus dem Stande der Arbeitgeber,
3. Maxime Schäfer, Beisitzer aus dem Stande der Arbeiter,

für Recht erkannt:

1. Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung von 801,60 Mk. zu zahlen. Ein eingeklagter Mehrbetrag wird Kläger abgewiesen.
2. Die Kosten werden auf 50 Mk. festgesetzt und der Beklagten zur Last gelegt.
3. Dieses Urteil wird für vorläufig vollstreckbar erklärt.

Von Rechts wegen.

b
g
n
h
h
ber

1922

von

teil.

Tatbestand und Entscheidungsgründe.

Kläger verlangt 1024,60 M. Lohn für Schichten, welche ihn als Vorsitzenden des Betriebsrates von der Beklagten einbehalten sind. Beklagte beantragt Abweisung.

Es kommt darauf an, ob die einbehaltenen Schichten, in denen Kläger unfreilich nicht produktiv im August und September 1921 gearbeitet hat, in angemessener Weise für seine Tätigkeiten als Betriebsratsvorsitzender verwendet und gemäß § 35 des Betriebsratsgesetzes zu vergüten sind. Auf Grund der im wesentlichen übereinstimmenden Aussagen der vernommenen Zeugen war diese Frage zugunsten des Klägers zu entscheiden. Die Zeugen bekunden, daß er während und nach der Schicht durchweg mit Arbeiten, insbesondere schriftlichen Arbeiten, beschäftigt war, daß ihm von dem Zeugen Steinbach dabei geholfen ist und daß vor allem Verhandlungen darüber stattgefunden haben, daß dem neu zu wählenden Vorsitzenden eine Hilfskraft und Schreibmaschine gestellt werden sollten. Wenn auch Kläger die Beweislast hat, so konnte sich gegenüber den bestimmten Behauptungen der Zeugen die Beklagte nicht mehr auf Bestreiten der Klagebehauptungen beschränken, sondern hätte einigermaßen bestimmte Zeiten und Stunden angeben müssen, in denen Kläger ohne Anlaß nicht produktiv gearbeitet haben sollte. Dies ist nicht geschehen und hat sich das Gericht der Ueberzeugung nicht verschließen können, daß die freilichigen Schichten in angemessener Weise für die Geschäfte des Betriebsrats verwendet sind.

Daß diese Feststellung nur für die freilichigen Schichten im August und September gilt und dadurch ein allgemeines Präjudiz nicht geschaffen wird, bedarf keiner besonderen Betonung. Da nach der nicht widerlegten Behauptung der Beklagten nur 801,60 M. Schichtlohn einbehalten sind, so war auch nur dieser Betrag anzusprechen. Das Mehrverlangte war abzuweisen.

Die Kosten treffen Beklagte als unterliegende Partei.

C a s t r o p, den 4. Februar 1922.

Der Vorsitzende: gez. S e c k e r.

Freistellung von der Arbeit.

Gewerbeaufsichtsamt
Frankfurt a. M.-Land
Igb. Nr. 216.

Frankfurt a. M., den 17. Februar 1922.

An den
Arbeiterrat der Farbwerke vorm. Meister, Lucius u. Brüning
in Höchst a. M.

Auf den Einspruch vom 27. v. M. gegen die Zahl der von der Firma Farbwerke vorm. Meister, Lucius u. Brüning in Höchst a. M. von der beruflichen Tätigkeit freigestellten Mitglieder der Betriebsvertretung ergeht auf Grund von § 93 Ziffer 3 des Betriebsratsgesetzes nachstehende Entscheidung:

„Die Firma ist nicht verpflichtet, die Zahl der von der Berufstätigkeit freigestellten Betriebsratsmitglieder zu erhöhen.“

Gründe:

Die Betriebsratsmitglieder können nach § 35 des Betriebsratsgesetzes fordern, daß jede nachweisbare, durch Wahrnehmung des Betriebsratsamtes notwendige

Verkaumais von Arbeitszeit keine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung zur Folge hat. Dagegen findet der Anspruch auf Freilassung eines oder mehrerer Betriebsratsmitglieder von jeder produktiven Arbeit im Betriebsrätegesetz keine Stütze. In dem Bescheide des vorläufigen Reichswirtschaftsrates vom 12. Juli 1921 (Reichsarbeitsblatt S. 8) (In Nr. 4 des „Betriebsrats“ abgedruckt. Die Red.) betr. Befreiung von Betriebsratsmitgliedern von der Berufsarbeit, hat beigefügt ist, heißt es u. a.:

„Die Arbeiterschaft sollte durch das Betriebsrätegesetz aus ihren Reihen heraus dem Arbeitgeber gegenüber eine Interessenvertretung erhalten, die durch die gleiche Berufsangehörigkeit aus der Praxis und der damit verbundenen Berufserfahrung heraus die vertretungsbedürftigen Interessen der Arbeiterschaft erkennen konnte. Würde diese Interessenvertretung von ihrer Berufsarbeit gänzlich befreit werden, so würde ihr die unmittelbare aus der Berufsarbeit entstehende Praxis und Berufserfahrung genommen werden, sie würde eine Einrichtung werden, die nicht mehr aus eigener Erfahrung heraus Interessenvertretung sein würde, sondern die bei Ausübung dieses Amtes zu einem erheblichen Teil auf das Urteil Dritter angewiesen wäre. Eine derartige Entwicklung wäre mit dem Geiste des Betriebsrätegesetzes nicht vereinbar.“

Eine dauernde Befreiung von der Berufsarbeit kann auch nach dem Erlaß des Herrn Reichsministers der Finanzen vom 23. März 1921 betr. Richtlinien über die Geschäftskosten im Sinne der §§ 35 und 36 BVO. (Reichsarbeitsblatt S. 231) nicht in Frage kommen. Mit der Anlage zu diesem Erlaß ist nachstehende Bestimmung bekanntgegeben:

„Von einer dauernden und völligen Dienstbefreiung der Mitglieder der Betriebsvertretungen wird im Einklang mit §§ 24 und 35 des Betriebsrätegesetzes regelmäßig abgesehen sein. Grundsätzlich muß daran festgehalten werden, daß eine solche Dienstbefreiung für diese nicht in Betracht kommen kann.“

Diese Bestimmung muß auch auf den Betrieb der Farbwerke vorm. Meister, Lucius u. Brüning in Höchst a. M. Anwendung finden, d. h. für die Firma besteht keine Verpflichtung, Betriebsratsmitglieder von der produktiven Arbeit dauernd freizulassen bzw. im vorliegenden Falle die Zahl der von der Arbeit freigelassenen Betriebsratsmitglieder durch weitere Freistellungen zu erhöhen. In dem angezogenen Bescheide des vorläufigen Reichswirtschaftsrates wird zwar anerkannt, daß es sich in Großbetrieben nicht wird vermeiden lassen, daß einzelne Mitglieder mindestens zeitweilig für die Erledigung der laufenden Dienstgeschäfte der Betriebsvertretungen völlig in Anspruch genommen werden, und daß infolgedessen in diesen Fällen gänzliche Befreiung vom Berufsdienst erforderlich wird. Nach dem genannten Bescheide ist die Befreiung aber zweckmäßig in der Weise vorzunehmen, daß ein Betriebsratsmitglied nicht gänzlich seiner Berufsarbeit entzogen bleibt, daß vielmehr die Befreiung von der Arbeitsleistung auf mehrere Betriebsratsmitglieder ausgedehnt wird und diese sich in der Dienstleistung, in der Berufsarbeit und in der ausschließlichen Tätigkeit als Betriebsratsmitglied abwechseln. Auch nach dieser Stellungnahme des vorläufigen Reichswirtschaftsrates rechtfertigt sich die oben angeführte Entscheidung. Dagegen kann binnen vier Wochen bei dem Herrn Regierungspräsidenten in Wiesbaden Beschwerde erhoben werden.

gez. Dr. Mannsfeld
Gewerberat.

Der Betriebsrat

Zeitschrift für Betriebsräte und Betriebs-Obleute
des Verbandes der Fabrikarbeiter Deutschlands

Nr. 6 Hannover, 20. Mai 1922

Wahl von Betriebsräten in den Aufsichtsrat.

In Nr. 4 des „Betriebsrats“ haben wir das Gesetz über Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat veröffentlicht; in Nr. 5 des „Betriebsrats“ veröffentlichten wir die vom Reichsarbeitsministerium erlassene Wahlordnung hierzu. Nach dem § 1 dieser Wahlordnung ist Wahlleiter in Körperschaften mit einem Betriebsrat oder einem Gesamtbetriebsrate dessen Vorsitzender, in Körperschaften mit mehreren Betriebsräten der Vorsitzende des Betriebsrates der Hauptverwaltung. Die für die Durchführung der Wahl in Betracht kommenden Bestimmungen sind in der Aprilnummer Seite 60 und 61 der „Betriebsrätezeitung“ des ADGB und der Aufsatz von dem Genossen Körpel besprochen, so daß es sich erübrigt, hier noch einmal darüber zu schreiben. Außerdem ist Nr. 12 der Betriebsrätezeitung erschienen mit dem Inhalt: „Betriebsräte im Aufsichtsrat“. In der 28 Seiten umfassenden Broschüre ist der vollständige Text des Gesetzes über Entsendung von Betriebsräten in den Aufsichtsrat und die hierauf bezüglichen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes enthalten, ebenfalls die Wahlordnung hierzu. Ferner sind die handelsrechtlichen Gesetze sowie Erläuterungen dazu in der Broschüre behandelt und Anleitungen gegeben, wie die Wahl vorzunehmen ist. Die Anschaffung der Broschüre „Betriebsräte im Aufsichtsrat“ kann nur empfohlen werden. Zu beziehen ist sie durch die Ortsausschüsse des ADGB, oder von der Verlagsgesellschaft des ADGB, Berlin SO 16, Engelkefer 15.

Nach dem § 11 des Gesetzes über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat sind die ersten Wahlen binnen drei Monaten nach Inkrafttreten einzuleiten. Da das Gesetz am 1. Februar 1922 in Kraft getreten ist, mußte die Wahl bis 1. Mai eingeleitet sein; dabei sind §§ 2 und 3 der Wahlordnung zu beachten. Bezüglich der Kosten ist ein Antrag der sozialdemokratischen Parteien von den bürgerlichen Parteien des Reichstages abgelehnt worden, der folgendermaßen lautete:

„Unternehmungen, deren Betriebe an verschiedenen Orten liegen, sind verpflichtet, die Unkosten zu tragen, die den Betriebsräten aus den für die Wahl oder die Berichterstattung notwendig werdenden Zusammenkünften erwachsen.“

Der Antrag gelangte, wie schon erwähnt, nicht zur Annahme. Wegen der Kostenersatzung gab der Vertreter des Reichsarbeitsministeriums nachstehende Erklärung ab:

Hierzu schreibt Rechtsanwalt Dr. Fr. Mainzer (Darmstadt) der „Frankfurter Zeitung“ (Nr. 272 vom 11. April):

„Die Rechte der Arbeiteraufsichtsratsmitglieder sind in § 3 des Gesetzes vom 15. Februar 1922 dahin geregelt, daß auf sie die gesetzlichen Bestimmungen Anwendung finden, die für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder gelten, soweit nicht im Betriebsrätegesetz und im Gesetze vom 15. Februar 1922 etwas anderes bestimmt ist. Die Arbeiteraufsichtsratsmitglieder hätten danach nur dann kein Recht, der Generalversammlung beizuwohnen, wenn auch die übrigen Aufsichtsratsmitglieder ein solches Recht nicht hätten.“

Das Handelsgesetzbuch kennt allerdings keine ausdrückliche Bestimmung, wonach der Aufsichtsrat das Anwesenheitsrecht in der G.V. hat; es setzt aber dieses Recht ganz unzweifelhaft voraus, und es wird wohl niemals dieses Recht bezweifelt worden sein. Wenn § 246 HGB. bestimmt, daß der Aufsichtsrat die Pflicht hat, die Bilanzen und die Vorschläge zur Gewinnverteilung zu prüfen und darüber der G.V. Bericht zu erstatten; wenn nach § 246 Abs. 2 der Aufsichtsrat verpflichtet ist, eine G.V. zu berufen, wenn dies im Interesse der Gesellschaft erforderlich ist; wenn nach § 247 der Aufsichtsrat berechtigt ist, gegen Vorstandsmitglieder die von der G.V. beschlossenen Rechtsstreitigkeiten zu führen; wenn nach § 260 der Aufsichtsrat die Beschlußfassung der G.V. über seine Entlassung entgegenzunehmen hat, so ist hierbei stets vorausgesetzt, daß der Aufsichtsrat der G.V. beizwohnt. Oder sollte man wirklich auf den Gedanken kommen, daß der Aufsichtsrat wohl berechtigt und verpflichtet ist, eine G.V. zu berufen, daß er aber in der von ihm berufenen G.V. kein Anwesenheitsrecht hat? Wie sollte der Aufsichtsrat der G.V. anders Bericht erstatten, als daß er in ihr erscheint? Es besteht ganz unzweifelhaft ein bisher nie bestrittenes Anwesenheitsrecht, wonach der Aufsichtsrat — für den Vorstand gilt das gleiche — das Recht und die Pflicht hat, der G.V. beizuwohnen.“

Diese klaren Ausführungen zeigen, wie sehr sich der Reichsverband der deutschen Industrie ins Unrecht gesetzt hat. Was hätte auch ein Gesetz über die Entsendung von Arbeiteraufsichtsratsmitgliedern in die Generalversammlungen der Aktiengesellschaften für einen Sinn, wenn diese Arbeitervertreter nur dann der Generalversammlung beizuwohnen könnten, wenn sie im Besitz von Aktien wären? Man sieht aber, wie das Unternehmertum bestrebt ist, alle Gesetze, die dem Arbeiter einige Rechte gewähren, zu sabotieren. Einmal werden solche Gesetze schon von den Vertretern der Besitzenden im Reichstage sehr dürftig ausgefüllt, und selbst diese bescheidenen Zugeständnisse sollen dann nicht einmal durchgeführt werden.

Freistellung von Betriebsratsmitgliedern.

Zwischen einer Firma und dem Betriebsrat in Emden war Streit darüber entstanden, ob zwei Betriebsratsmitglieder von der Arbeit gänzlich freigestellt werden müßten oder nicht. Das Gewerbeaufsichtsamt in Emden fällt darüber unterm 5. Februar 1922 folgende Entscheidung:

„Zur Erledigung der ihm aus dem Betriebsrätegesetz und den Tarifen obliegenden Aufgaben sind dem Betriebsrat (Arbeiterrat, Angestelltenrat) wöchentlich 80 Stunden freizugeben. Diese Verkürzung der Arbeitszeit wird als „notwendige“ im Sinne des § 35 BGG. angesehen und darf eine Minderung der Entlohnung nicht zur Folge haben. Die nähere Regelung wird zunächst den beiden Parteien überlassen.“

Aus der Begründung sei u. a. folgendes hervorgehoben:

Zwingende Beweisgründe für die Behauptung der Firma, die völlige Freisetzung eines Betriebsratsmitgliedes von der produktiven Arbeit genüge, hat die Direktion nicht vorgebracht, ebensowenig wie der Betriebsrat seine Forderung der völligen Freisetzung zweier Betriebsratsmitglieder. Die von beiden Parteien angeführten Ueberprüfungen über die Zahl der in anderen Werften usw. von der Arbeit völlig freigelassenen Arbeiterratsmitglieder können als Unterlagen für die Entscheidung nicht angesehen werden, da das Verhältnis zwischen der Zahl der von der Arbeit freigelassenen Arbeitnehmervertreter und der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer bei den einzelnen Betrieben äußerst verschieden ist. Auch auf Grund der beiderseitigen Angaben in der mehrstündigen Besprechung am 21. v. M. konnte ich mir ein endgültiges Urteil über die Berechtigung der Forderung des Betriebsrats oder über das Ausreichen des Jugeständnisses der Werft, ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit freizulassen, nicht bilden, bin jedoch zu der Ueberzeugung gelangt, daß 48 Stunden pro Woche zur Erledigung der dem Betriebsrat (Arbeiterrat, Angestelltenrat) obliegenden Aufgaben in einem solch weitverzweigten Betriebe mit circa 1400 Arbeitern und mehr als 100 Angestellten nicht ausreichen."

Die Betriebsleitung ist nicht berechtigt, selbständig Änderungen der Geschäftsführung der Betriebsvertretung zu verfügen.

Vom Schlichtungsausschuß L u b e d wurde am 18. Januar 1922 unter dem Vorsitz von Regierungsrat Puffschneider nachstehende Entscheidung abgegeben:

Die Betriebsleitung ist nicht berechtigt, Änderungen in Bezug auf die früher vereinbarte Freisetzung der Arbeiterratsmitglieder von der produktiven Arbeit vorzunehmen, ehe die auf denselben Streitigkeiten darüber nicht durch den hiesigen Schlichtungsausschuß gemäß §§ 93 und 103 des Betriebsrätegesetzes entschieden sind.

Gründe:

Die Geschäftsführung des Betriebsrates war im letzten Geschäftsjahr dahin geregelt, daß drei Arbeiterratsmitglieder von der produktiven Arbeit freigestellt waren. Nunmehr hat die Betriebsleitung in einer am 19. Dezember 1921 mit dem Betriebsrat abgehaltenen Sitzung letzterem eröffnet, daß in Zukunft fünf der bisher freigestellten drei Arbeiterratsmitglieder nur noch zwei freigestellt würden. Der Betriebsrat hat in der Sitzung sogleich Einspruch erhoben. Die Betriebsleitung hat jedoch am dem darauffolgenden Tage noch einmal schriftlich bestätigt, daß vom 1. Januar 1922 an nur noch zwei Arbeiterratsmitglieder von der Arbeit befreit werden können. Am 2. Januar 1922 hat sie alsdann dem Arbeiterrat noch schriftlich eröffnet, daß nur für zwei von der Arbeit befreite Arbeiterratsmitglieder Lösung bezahlt werden würde.

Da der Betriebsrat mit dieser von der Betriebsleitung vorgeesehenen Regelung seiner Geschäftsführung nicht einverstanden war, so ist eine Streitigkeit über die Geschäftsführung des Betriebsrates bei der F... wert entstanden.

Derartige Streitigkeiten werden aber gemäß § 93 des Betriebsrätegesetzes von dem hiesigen Schlichtungsausschuß entschieden, da dieser zum überörtlichen Senat nach § 103 des Betriebsrätegesetzes als diejenige Stelle bezeichnet worden ist, die derartige Streitigkeiten so lange zu entscheiden hat, als Bezirkswirtschaftsstelle nicht besteht.

Da das Gesetz ausdrücklich in § 93 regelt, in welcher Weise Streitigkeiten über die Geschäftsführung des Betriebsrates auf der Welt geschlichtet werden sollen, kann

die Geschäftsleitung nicht ohne weiteres in die Geschäftsführung des Betriebsrates eingreifen, wie sie es vorliegendenfalls gemacht hat, sondern sie muß, wenn sie die bisher geragelte Geschäftsführung des Betriebsrates ändern will und über die von ihr in Vorschlag gebrachte neue Geschäftsführung eine Streitigkeit mit dem Betriebsrat entsteht, den Schlichtungsausschuß zur Regelung dieser Streitigkeit anrufen.

Es war daher, wie gesehen, zu entscheiden.

„Das Schlichtungsweesen“ Nr. 2 vom Februar 1922.

Einspruch gegen Kündigung bei Zustimmung des Gruppenrates.

(§ 86 Absatz 1.)

Der Schlichtungsausschuß Hildesheim fällt am 1. März 1922 unter dem Vorsitz von Justizrat Dueder folgenden Schiedsspruch:

Der Einspruch des Arbeiters G. gegen seine am 7. Februar 1922 erfolgte Entlassung wird für begründet erklärt. Der Antragsgegner, Herr G., Domäne Marienburg, hat den Antragsteller wieder einzustellen oder ihm eine Entschädigung von 750 Mk. zu bezahlen.

Begründung:

Der Antragsteller ist am 7. Februar 1922 entlassen und hat am 8. Februar 1922 bei seinem Arbeiterrat gegen die Entlassung Einspruch erhoben. Der Arbeiterrat hat sich auf die Seite des Arbeitgebers gestellt und ihn für berechtigt erklärt, den Arbeiter G. freilos zu entlassen.

Es fragte sich zunächst, ob gegenüber dieser Zustimmung des Arbeiterrats zu der Entlassung der Schlichtungsausschuß überhaupt noch mit Erfolg angerufen werden konnte. Im großen und ganzen ging bisher die überwiegende Ansicht dahin, daß bei Zustimmung des Gruppenrats ein Recht auf Anrufung des Schlichtungsausschusses nicht mehr besteht. Diese Ansicht ist sowohl in der Literatur wie in den Schiedssprüchen zahlreicher Schlichtungsausschüsse vertreten worden. In der letzten Zeit hat aber sowohl die Wissenschaft wie die Judikatur der Schlichtungsausschüsse diesen Standpunkt verlassen. Beispiele darüber namentlich die beiden Aufsätze in der Zeitschrift „Das Schlichtungsweesen“, 4. Jahrgang, Nr. 2 von Dr. Bragard und R. Herrmann; auch die Schlichtungsausschüsse von Düsseldorf, Groß-Berlin und Mannheim haben sich auf den Standpunkt gestellt, daß trotz Zustimmung des Gruppenrats zu einer Kündigung der Schlichtungsausschuß pfändigerweise angerufen werden könne.

Auch der hiesige Schlichtungsausschuß stellt sich auf den Standpunkt, der nur als gerecht und billig angesehen werden kann, da der Arbeitnehmer dagegen geschützt sein muß, daß die Gruppenräte bei Einspruch gegen Kündigungen unter Verletzung gesetzlicher Bestimmungen oder in tatsächlich unbilliger Weise gegen den den Einspruch einlegenden Arbeiter entscheiden.

In der Sache selbst konnte der Schlichtungsausschuß der Auffassung des Arbeiterrats nicht beitreten. Der Arbeitgeber war gemäß § 821 BGB., da der Lohn wöchentlich ausbezahlt wird, nicht berechtigt, mit sofortiger Entlassung das Arbeitsverhältnis aufzuheben. Eine dem BGB. entsprechende Vereinbarung enthält der Tarifvertrag nicht. Ein Grund für eine freilose Entlassung liegt nach Ansicht des Schlichtungsausschusses nicht vor. Die Entlassung ist sowohl vom

Arbeitgeber wie vom Arbeiterrat damit begründet, daß G. geäußert habe, „es wäre in der neuen Stellung besser wie in Marienburg“. Es ist nicht recht ersichtlich, wie aus dieser Äußerung ein Grund zur fristlosen Entlassung hergeleitet werden kann. Denn daß dadurch etwa unter der übrigen Arbeiterschaft eine Stimmung gegen den Arbeitgeber hervorgerufen werden konnte, aus welcher heraus diese sich gleichfalls veranlaßt sehen konnte, das Arbeitsverhältnis zu lösen und so den Arbeitgeber für die Frühjahrssaison eines Teils seiner Arbeiter zu berauben, ist nach Ansicht des Schlichtungsausschusses doch lediglich eine Vermutung, welche der tatsächlichen Grundlage entbehrt.

„Das Schlichtungsweien“ Nr. 3 vom März 1922.

Unter welchen Voraussetzungen ist ein Gesamtbetriebsrat wählbar?

(§ 50 BRG.)

Die Sonderspelle des vorläufigen Reichswirtschaftsrates hat am 4. Juli 1921 auf Grund des § 94 BRG. in einer Streitfrage über die Rechtmäßigkeit eines bestehenden Gesamtbetriebsrates folgende Grundsätze aufgestellt, welche wir, soweit dieselben von allgemeinem Interesse sind, nachstehend wiedergegeben:

Grundvoraussetzung für die Bildung eines Gesamtbetriebsrates ist, daß sich die Betriebe, für die ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden soll, in der Hand eines Eigentümers befinden. Das Betriebsrätegesetz behandelt nur den Fall des Eigentümers. Hierbei geht das Gesetz nach Auffassung des Reichswirtschaftsrates von der Voraussetzung aus, daß der Eigentümer auch das Unternehmen selbst betreibt oder durch eine die Betriebsführung verantwortliche Person betreiben läßt. Wenn aber, wie in dem vorliegenden Falle, alle sich aus den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergebenden Rechte und Pflichten durch Pachtvertrag auf einen Pächter übergegangen sind, so tritt der Pächter als Arbeitgeber an die Stelle des Eigentümers. Denn der Pächter schließt den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer ab. Er entlohnt ihn. Er und nicht der Eigentümer hat die mit der sozialen Gesetzgebung (Kranken-, Unfall-, Invaliden- und Angestelltenversicherung) zusammenhängenden Lasten zu tragen, und für alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt nur der Pächter, aber nie der Eigentümer in Frage. Eine anders gartete Auslegung des Gesetzes würde zu dem vom Gesetzgeber nicht gewollten Ergebnis führen, daß durch den Abschluß von Pachtverträgen die Bildung eines Gesamtbetriebsrates planmäßig unmöglich gemacht wird. Da in dem vorliegenden Falle der Pächter überdies im Besitze des gesamten Aktienkapitals des von ihm gepachteten Unternehmens ist, ist hierdurch der Pächter gleichzeitig wirtschaftlich Besitzer des von ihm gepachteten Unternehmens. Endlich geht aber auch aus den Bilanzen der Braunkohlenwerke L... und der Braunkohlenabwägsellschaft B... hervor, daß die Braunkohlenwerke L... in erheblichem Umfange Eigentümer derjenigen Anlagen sind, mit Hilfe deren die von den Braunkohlenwerken L... gepachteten Werke überhaupt betrieben werden können. Bei dieser ganz besonders gelagerten Verhältnisse hat daher der Pächter, der gleichzeitig wirtsch. Eigentümer ist, als Eigentümer im Sinne des Betriebsrätegesetzes zu gelten, und die wichtige Voraussetzung des § 50 war somit als erfüllt anzusehen.

Ein Blick auf die Karte läßt keinen Zweifel darüber aufkommen, daß die Gemeinden, in denen sich die Betriebe befinden, nahe beieinanderliegen. Auch dieses Erfordernis ist somit erfüllt.

Uebrig bleibt daher nur noch die Prüfung des wirtschaftlichen Zusammenhanges. Der wirtschaftliche Zusammenhang wird je nach dem Umfang der Gemeinden, der Beschäftigung der Einwohner, der vorhandenen Verkehrsmittel, der vorherrschenden Industrie usw. ein verschiedener sein. In dem vorliegenden Falle handelt es sich um Landgemeinden, bei denen erfahrungsgemäß der wirtschaftliche Zusammenhang, wenn auch nicht so vertieft und verflochten wie bei Großstädten, aber immerhin im gewissen Umfange namentlich dann vorhanden zu sein pflegt, wenn, wie hier, das gesamte wirtschaftliche Leben von einer bestimmten Industrie, dem Braunkohlenbergbau, beherrscht wird. Das Vorhandensein eines wirtschaftlichen Zusammenhanges, über dessen Ausmaß das Betriebsrätegesetz keine näheren Bestimmungen enthält, wird z. B. auch noch durch die politischen Verhältnisse bestätigt. So gehören Sp... und Fr... zum Landbestellbezirk des Postamts M..., und in S... befindet sich eine von M... abhängige Postagentur. Dem Umstande, daß sich eines der Werke teilweise auf nicht preussisches Gebiet erstreckt, konnte in dem vorliegenden Falle eine ausschlaggebende Bedeutung nicht beigemessen werden; denn wie in der mündlichen Verhandlung festgestellt wurde, geht die Grenze gerade durch das Werk hindurch. Es handelt sich also nicht um einen Betrieb, der ganz für sich losgelöst ausschließlich auf thüringischem Gebiete liegt. Die in dem Falle der M... Braunkohlenwerke stattgehabte Beurteilung konnte daher nicht Anwendung finden.

Auf die Entschädigungssumme des § 87 BRG. kann anderweitiger Verdienst nicht angerechnet werden.

A. Urteil des Oberverwaltungsgerichts Berlin Nr. 415/21. 28 vom 29. Juni 1921:
Der Kläger war bei der Beklagten seit 1908 als Seher beschäftigt und ist am 2. April 1921 entlassen worden. Durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin vom 3. Mai 1921 ist der Beklagten aufgegeben worden, den Kläger wieder einzustellen oder ihm 4000 Mk. Entschädigung zu zahlen. Die Beklagte hat beides verweigert. Der Kläger hat daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 4000 Mk. zu verurteilen. Die Beklagte hat Abweisung beantragt und den Inhalt ihres Schriftsatzes vom 22. Juni 1921 vortragen lassen.

Der Klageanspruch ist begründet. Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses, deren formelle Gültigkeit nicht zu beanstanden ist und auch von der Beklagten nicht bemängelt wird, hat zwischen den Parteien Recht geschaffen. Eine sachliche Nachprüfung des Spruchs steht dem Gericht nicht zu. Es läßt sich auch aus dem Gesetz (§ 87 BRG.) nicht entnehmen, daß der Kläger sich auf die Entschädigungssumme anderweitigen Verdienst, wie er ihn gefährlich alsbald nach der Entlassung erzielt hat, anrechnen lassen müßte. Die Entschädigung soll nicht den Lohnersatz eines bestimmten Zeitraums ersetzen, sondern soll ein Ausgleich sein für den Verlust der mannigfaltigen Vorteile, die mit dem Besitz einer festen Arbeitsstelle verbunden sind. Dazu gehört nicht nur der Anspruch auf Lohn, sondern auch die Aussicht auf Vergünstigungen, wie sie langjährige Angestellte von Firmen, wie die Beklagte ist, gewährt zu werden pflegen, ferner der Verdienanspruch, die ganze Art der Tätigkeit, das Eingearbeitetsein, die Beziehungen zu den Mitarbeitern, die erteilte Lage der Arbeitsstelle und anderes.

Die Entschädigungssumme mußte daher dem Kläger in voller Höhe zugesprochen werden. Die Kosten treffen die Beklagte als Unterliegende.

gez. Dr. Schallhorn.

B. Befähigt vom Landgericht I (Urteil vom 15. September 1921) mit folgender Begründung:

Die Einwendung der Beklagten, der Kläger habe durch die Entlassung keine Einbuße an seinem Verdienst erlitten, ist unerheblich. Die Beklagte irrt, wenn sie annimmt, daß es sich bei der Zahlung von 4000 Mk. um eine Nachzahlung von Lohn handele, auf die der anderweitige Verdienst angerechnet werden könne. Wie schon in dem Urteil 1. Instanz ausgeführt worden ist, handelt es sich um einen Ausgleich für den Verlust der monatlichen Vorteile, mit denen der Kläger als langjähriger Arbeiter rechnen konnte und die ihm die feste Arbeitsstätte gewährte.

Auch eine sachliche Nachprüfung ist nicht Sache des Gerichts, da auch diese an der Rechtskraft der Entscheidung im Schlichtungsverfahren teilnimmt.

Zurechnung des anderweitigen Arbeitsverdienstes wäre der Beklagten nur dann möglich gewesen, wenn sie den Kläger wieder eingestellt hätte. (§ 615, Satz 2 BGB.).

„Kundensblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin“ Nr. 2 vom 25. Januar 1922.

Bei Fehlen der gesetzmäßigen Betriebsvertretung kann der Arbeitgeber nicht kündigen.

Vom Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. wurde am 21. 11. 1921 unter dem Vorsitz von Stadtrat Dr. Seran nachstehende Entscheidung abgegeben:

Die ausgesprochene Kündigung ist unzulässig. Die klagende Firma wird verpflichtet, den Kläger weiterzubeschäftigen. Die Entscheidung ergeht auf Grund des BRG. und ist endgültig.

Gründe:

Der Kläger ist am 31. 10. 21 zum 30. 11. 1921 gekündigt worden. In der mündlichen Verhandlung ist zum Ausdruck gelangt, daß die klagende Firma in ihrem Betrieb über 20 Angestellte beschäftigt. Infolgedessen ist sie, schon um einer Strafe aus dem Betriebsratsgesetz zu entgehen, verpflichtet, unverzüglich nach den Vorschriften des BRG. einen Betriebsrat bilden zu lassen. In vorliegendem Falle mußte die Kündigung für unwirksam erklärt werden, weil dem Kläger durch die Nichtbildung des Betriebsrats sein gesetzliches Recht verläßt ist. Es ist eine Entscheidung der Betriebsvertretung darüber herbeizuführen, ob die Betriebsvertretung der Kündigung des Klägers zustimmt oder nicht. Die Zustimmung des Obmanns genügt als solche nicht. Insbesondere steht auf Grund der Praxis der Schlichtungsausschüsse und der Entscheidung des Reichsarbeitsministeriums fest, daß bei Kleinbetrieben, nämlich bei Betrieben von unter 20 Beschäftigten, der dann vorhandene Betriebsrat die Rechte der Betriebsvertretung gemäß § 81 bis 83 BRG. nicht besitzt. Die Firma wird also, um die Entlassung des Klägers auf das Betriebsratsgesetz unter Umständen gründen zu können, unverzüglich den Betriebsrat zu bilden haben. Wenn dann eine Kündigung des Klägers beabsichtigt ist, muß das Einverständnis des Betriebsrats herbeigeführt werden, und es schließt sich daran das im BRG. vorgesehene Verfahren. Mangels der Beachtung dieser gesetzlichen Bestimmungen mußte der Schlichtungsausschuß die zuvor ausgesprochene Kündigung aufheben.

„Das Schlichtungsausschüsse“ Nr. 12, Stuttgart, den 15. Dezember 1921.