



Solidarität

Organ des Verbandes der graphischen Hilfsarbeiter
und -arbeiterinnen Deutschlands.

Erscheint wöchentlich Sonnabends. Bezugspreis monatlich 0,50 Reichsmark ohne die Bestellgebühr. - Anzeigen: die 3 gespaltene Petitzeile 1,- Reichsmark
Todes- und Versammlungsanzeigen die Zeile 0,10 Reichsmark - Sämtliche Postanstalten nehmen Abonnements an. Nur Postbezug zulässig.

ALLEN MITGLIEDERN UND FREUNDEN
DES VERBANDES, DEN LESERN
UND MITARBEITERN DER
"SOLIDARITÄT"
DIE HERZL. GLÜCKWÜNSCHE
ZUM
JAHRESWECHSEL

VERBANDSVORSTAND
REDAKTION "SOLIDARITÄT"

Der Betriebsobmann.

Die Zahl der kleinen Betriebe, in denen Betriebsobleute zu wählen sind, ist erheblich größer als die Zahl der Betriebe, die einen Betriebsrat zu wählen haben. Und doch ist nicht allzuviel Sachkenntnis von den Rechten und Befugnissen der Betriebsobleute verbreitet. Das hängt wohl damit zusammen, daß in sehr vielen kleinen Betrieben die Ereignisse noch etwas patriarchalisch betrachtet werden. Es fehlt hier auch das solidarische Verbundenheitsgefühl, das eine Gruppe von Betriebsratskandidaten befeuert, und das dem einzelnen ein gewisses Selbstbewußtsein verleiht. In einem kleinen Betriebe kommt das nicht zur Auswirkung, denn hier steht der von seinen Mitarbeitern Ermählte ohne den betriebsratsamtlichen Rat seiner mitgewählten Kollegen oder Kolleginnen allein da. Er ist immer nur auf sich und seine persönliche Geschäftlichkeit angewiesen. Darum ist es nicht immer leicht, in kleinen Betrieben einen Mitarbeiter zur Annahme des wichtigen Amtes zu bewegen. Eine große Erleichterung für die Ausübung dieser ehrenamtlichen Tätigkeit im Sinne des Betriebsratsgesetzes vermittelt natürlich die genaue Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen.

Der § 2 des Betriebsratsgesetzes bestimmt, daß in Betrieben, die in der Regel weniger als 20, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeiter beschäftigen, von denen mindestens drei nach den §§ 20 und 21 wählbar sind, ein Betriebsobmann zu wählen ist. Sind in solchen Betrieben mindestens fünf wahlberechtigte Arbeiter und fünf wahlberechtigte Angestellte beschäftigt, so kann ein gemeinsamer Betriebsobmann gewählt werden. Ist eine Einigung der Mehrheit beider Gruppen nicht zu erzielen, so wählen Arbeiter und Angestellte je einen Betriebsobmann.

Bei der Wahl eines Betriebsobmannes ist also zu beachten, daß die Zahl der Beschäftigten „in der Regel“ weniger als 20 betragen hat. Ist diese Zahl nur vorübergehend unterschritten worden, und sind während des größten Teiles des Jahres mehr als 20 Beschäftigte vorhanden gewesen, so müssen Betriebsräte gewählt werden.

Wahlberechtigt sind alle mindestens 18 Jahre alten männlichen und weiblichen Beschäftigten. Wählbar sind alle mindestens 24 Jahre alten reichsangehörigen Wahlberechtigten, die nicht mehr in Berufsausbildung sind und am Wahltag mindestens sechs Monate dem Betrieb sowie mindestens drei Jahre dem Beruf oder Gewerbebezirk, in dem sie tätig sind, zugehörig sein müssen. (§ 20 BRG.) Vollendet ein Beschäftigter am Wahltag das 18. Lebensjahr, so ist er noch wahlberechtigt. Wenn ein Betrieb weniger als sechs Monate besteht, so genügt zur Erreichung der Wählbarkeit, daß der als Kandidat in Frage kommende Arbeiter seit der Gründung des Geschäfts dort beschäftigt ist. (§ 21 BRG.) Die Bezeichnung „Betriebsobmann“ läßt es natürlich auch zu, daß dieses Amt einer Frau übertragen wird.

Werden in einem Betriebe Arbeiter und Angestellte beschäftigt, so ist möglichst eine Einigung zur Wahl eines gemeinsamen Betriebsobmannes angustreben.

Dazu gehört die Einigung der Mehrheit beider Gruppen. An der Beschlussfassung nehmen auch die Nichtwahlberechtigten teil. Der Beschluß der einzelnen Gruppen kann nur die Gemeinsamkeit der Wahl zum Gegenstand haben. Ueber die Person des zu Wählenden wird dann bei der Wahl entschieden

Zum neuen Jahr!

Durch graue Nebel düstert
Ein neuer Tag;
Durch tauhe Felber küstert
Des Winters Klug.
Das Leben ist geleitet
In Frost und Schnee,
In starrem Eis gebettet
Sind Fluß und See!

Durch kalte Nebel düstert
Ein neues Jahr —
Doch frohe Hoffnung küstert
Der Arbeit Scher
Ins Ohr, daß trotz der Kälte
Der Winterzeit,
Einst kommt die glanzhellste,
Die Lenzzeit!

Und nicht nur Lenz wird werden
In Busch und Hag,
Es wird auch auf der Erden
Der Wäldertag,
Der Tag der Auferstehung,
Der Freiheit blüh'n,
Der Tag der Menschenerhöhung
Im Licht erglüh'n!

Dann ist der Tag der Wahrheit
Das Weltgericht!
Dann strahlt in goldner Klarheit
Der Freiheit Licht!
Doch dürft ihr nicht dies Hohe
Erbit an sein —
Es will mit Seufzern
Schritten sein!

Deshalb, mein Volk, sei einig,
Voll Zuversicht,
Und laß der Weg auch steinig —
In deine Pflicht!
Es gilt, den Weg bereiten
Aus Qual und Not,
Es gilt, mutvoll zu schreiten
Ins Morgenrot!

Drum auf, mein Volk, zum Streite
Im neuen Jahr!
Steht wacker Seit' an Seite
Gefestet!
Im Kampf in dichten Reihen,
Wie Wetterhagel!
Erringt euch lähn den freien
Weltneujahrstag!

Zaef.

Ist zwischen den beiden Gruppen keine Einigung zu erzielen, so kann jede Gruppe für sich einen Betriebsobmann wählen. Voraussetzung dafür ist aber, daß in jeder Gruppe fünf Wahlberechtigte und unter diesen drei wählbare Beschäftigte vorhanden sind. (Platow, Kommentar zum Betriebsratsgesetz, Anm. zu § 2.)

In Kleinbetrieben mit weniger als fünf wahlberechtigten Arbeitern oder Angestellten, die keine gesetzliche Betriebsvertretung haben, ist besonders zu beachten, daß ihnen nach § 20 der Verordnung vom 22. Dezember 1918 die Arbeitsstreitigkeiten, an denen eine erheblicher Teil der Arbeiter oder Angestellten interessiert ist, die Anrufung des Schlichtungsausschusses möglich ist. (Sipier, Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, § 20, Anmerkung 2c.)

Ebenso wie der Betriebsrat ist auch der Betriebsobmann ein Organ der Betriebsverfassung. Irdenwelche, seine Stellung beeinträchtigenden Vereinbarungen sind unzulässig. Der Betriebsobmann wird in geheimer Wahl mit einfacher Stimmenmehrheit auf die Dauer eines Jahres gewählt. Ein Wahlleiter braucht erst eine Woche vor Ablauf der Wahlperiode bestellt werden. War in einem Betriebe noch kein Betriebsobmann gewählt und sind die Voraussetzungen für seine Wahl vorhanden, so muß der Unternehmer den ältesten wahlberechtigten Arbeiter oder Angestellten als Wahlleiter bestellen. Die Wahl selbst hat durch Stimmzettel zu geschehen. Der Stimmzettel ist dem Wahlleiter im Umschlag zu übergeben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. (§ 58 BRG. und § 34 der Wahlordnung.)

Auf die Geschäftsführung des Betriebsobmannes finden die §§ 28, 35 bis 37 BRG. entsprechende Anwendung. Der § 28 gibt dem Betriebsobmann das Recht der Vertretung gegenüber dem Unternehmer und auch gegenüber dem Schlichtungsausschuß. Die ehrenamtliche Stellung des Betriebsobmannes betont der § 35. Ebenso wie beim Betriebsrat darf auch bei ihm die notwendige Veräufnis von Arbeitszeit keine Lohnverminderung zur Folge haben. Dem entgegenstehende Vertragsbestimmungen sind unzulässig. Die notwendigen Kosten für die Geschäftsführung und auch etwaige Aufwandserschädigungen muß der Unternehmer tragen. So sind dem Betriebsobmann zum Beispiel Schreibutensilien zur Verfügung zu stellen. Auch die Bereitstellung bzw. Bezahlung eines Verammlungsraumes zu einer Betriebsversammlung ist die Aufgabe des Unternehmers. Auch die Beschaffung der wichtigsten Befehle durch den Unternehmer ist zu fordern.

Das Mandat eines Betriebsobmannes erlischt durch Niederlegung, Beendigung seines Arbeitsvertrages, Verlust der Wählbarkeit, Ausschluß wegen gröblicher Pflichtverletzung und Wahlunfähigkeitserklärung. Wenn das Mandat erloschen ist, muß sofort die Neuwahl eingeleitet werden. Das Nachrüden eines Ersatzmannes wie beim Betriebsrat ist beim Betriebsobmann nicht möglich, da das Gesetz die Wahl eines Stellvertreters oder Ersatzmannes nicht vorsieht.

Der Betriebsobmann hat nach § 92 BRG. die Aufgaben und Befugnisse, die nach den §§ 66, 78 Ziffer 1 bis 7 und den §§ 71, 77 dem Betriebsrat zuteilen. Die §§ 67 bis 69 finden entsprechende Anwendung. Ist in einem Betriebe nur ein Betriebsobmann vorhanden, so hat derselbe die gleichen Rechte wie der Betriebsrat und die Gruppenräte. Er ist sowohl in Gruppenangelegenheiten wie in Angelegenheiten aller Beschäftigten zuständig. Sind zwei Betriebsobmänner gewählt worden, so nehmen sie je die dem Arbeiterrat oder Angestelltenrat zustehenden Aufgaben für ihre Gruppe wahr. Alle dem Betriebsrat zustehenden Aufgaben müssen von beiden Obleuten gemeinsam erledigt werden. Nach § 71 BRG. hat der Betriebsobmann die Befugnis zur Einsichtnahme in die Betriebsvorgänge. Er soll nach § 66 Ziffer 8 auf die Befämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstige in Betracht kommende Stellen bei dieser Befämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinwirken. Auch steht ihm nach § 77 BRG. das Recht der Teilnahme an den Unfalluntersuchungen zu.

Dagegen hat der Betriebsobmann kein Recht auf Entsendung in den Aufsichtsrat (§ 70), auf Vorlegung der Bilanz (§ 72), auf Mitwirkung bei Personalveränderungen (§ 74), auf Einrichtung einer Sprechstunde (§ 76) sowie auf Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen. (§ 78.)

Gemäß der Verordnung vom 23. Dezember 1918 kann der Betriebsobmann jedoch den Schlichtungsausschuß anrufen. Er kann dies tun besonders bei Einstellungen, die gegen die berechtigten Interessen der Beschäftigten verstoßen, und wenn eine Betriebs-

Vorfammlung die Anrufung des Schlichtungsausschusses beschließt. Dieser Einspruch muß sich auf den § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 stützen. Ebenso kann bei einer Kündigung der Schlichtungsausschuss angerufen werden. Die Voraussetzungen sind die gleichen, wie bei den vorerwähnten Entlassungen. Wenn auch hier die Befugnisse des Betriebsobmanns gegenüber denen der Betriebsräte gewissen Hemmungen unterliegen, so kann doch in den meisten Betrieben trotzdem eine regulierende und ausgleichende Tätigkeit entfaltet werden. Der Betriebsobmann genießt den Entlassungsschutz des § 96 B.R.G. Da keine Betriebsvertretung besteht, die ihre Zustimmung zu seiner Entlassung geben könnte, ist die Befugnis auf die Arbeiter des Betriebes übergeleitet worden. Zur Entlassung eines Betriebsobmanns ist die Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten notwendig. Im Falle einer fristlosen Entlassung muß sofort der Schlichtungsausschuss angerufen werden. Erklärt dieser die Entlassung für ungültig, so hat der Unternehmer das volle Gehalt bis zum Tage der Wiedereinstellung zu zahlen.

Jedenfalls ist die Tätigkeit eines Betriebsobmanns trotz vieler Einschränkungen noch umfangreich genug um ein wirksames Eintreten für die Gesamtinteressen der Beschäftigten zu gewährleisten. Und darum sollten unsere Kollegen und Kolleginnen in den kleinen Betrieben, die die Wahl eines Betriebsobmanns zulassen, ihr Recht unbedingt in Anspruch nehmen. Damit unterstützen sie alle Bestrebungen, die einen Ausbau des modernen Arbeitsrechts zum Ziele haben. Und sie unterstützen auch recht wirksam das Streben der Gesamtorganisation um Erringung besserer Arbeitsverhältnisse für ihr Gewerbe und damit auch für die gesamte Arbeiterschaft.

Die Lohnsteuererstattung für 1927.

Ein Erlass des Reichsministers der Finanzen.

Die Erstattung des Steuerabzuges vom Arbeitslohn ist vom Reichsminister der Finanzen durch Erlass vom 1. Dezember 1927 geregelt worden. Der umfangreiche Erlass belagt im wesentlichen folgendes:

Eine Erstattung der Lohnsteuer kommt nur bei solchen Lohnsteuerpflichtigen in Frage, bei denen eine Veranlagung unterbleibt, weil das Einkommen den Betrag von 8000 Reichsmark nicht erreicht. Die Regelung erstreckt sich nicht auf solche Arbeitnehmer, die zwar ein Einkommen von weniger als 8000 Reichsmark haben, die aber neben ihrem Arbeitseinkommen noch sonstige Einkommen von mehr als 500 Reichsmark haben. Sie gilt auch dann nicht, wenn frühere Arbeitnehmer veranlagt worden müssen, weil sie im Laufe des Kalenderjahres 1927 ihren Beruf gewechselt haben. Der Erlass unterscheidet vier Fälle von Lohnsteuererstattung, Verdienstaufschlag, besonders wirtschaftliche Verhältnisse (§ 56 EStG), Erstattung bei Krieges- und Zivildienstbeschäftigten und Erstattung in Fällen besonderer Härte (108 RD.).

1. Erstattung bei Verdienstaufschlag. Eine Erstattung kann nur in Frage kommen, wenn überhaupt Lohnsteuer einbehalten worden ist und der steuerfreie Einkommensanteil dazu, die Familienernähmungen nicht in voller Höhe berücksichtigt worden sind. Um übrigen ist es gleichgültig, worauf der Verdienstaufschlag zurückzuführen ist. Die Arbeitslosigkeit kann auf Krankheit, Streik, Saisonarbeit, Aussperrung, freiwillige Arbeitsentlassung usw. zurückzuführen sein. Die Erstattung erfolgt grundsätzlich nach Bauhschlüssen. Die Höhe dieser Sätze richtet sich nach dem Familienstand. Für Kurzarbeiter, Heimarbeiter und Atfordarbeiter sind besondere Bestimmungen vorgesehen. Kurzarbeiter können zum Beispiel keinen Erstattungsanspruch geltend machen, wenn der für die Zeit der Kurzarbeit gezahlte Arbeitslohn so hoch gewesen ist, daß die steuerfreien Beträge in vollem Umfange berücksichtigt werden konnten. Soweit auch bei Heim- und Atfordarbeiten eine Erstattung in Frage kommt, tritt an Stelle der Bauhschalberechnung die individuelle Berechnung.

2. Erstattung wegen besonderer wirtschaftlicher Verhältnisse. Es handelt sich hier um eine Auswertung der in § 56 EStG. vorgegebenen Erleichterungsvorschriften. Eine Erstattung kommt in Frage, wenn die steuerliche Leistungsfähigkeit durch Krankheit, Verschuldung, Erziehung der Kinder, Unfall, Unterstützung von mittellosen Angehörigen usw. wesentlich beeinträchtigt worden ist. Voraussetzung ist, daß nicht bereits durch Erhöhung des steuerfreien Lohnbetrags ein Ausgleich geschaffen worden ist. Es kann nur von Fall zu Fall entschieden werden.

3. Erstattung bei Kriegs- und Zivildienstbeschäftigten. Diese erhalten bei Verdienstaufschlag Bauhschlüsse, die um den Prozentsatz der Erwerbsbeschränkung zu erhöhen sind. Bei einer Erwerbsbeschränkung von weniger als 25 Proz. kommt eine Erstattung nicht in Frage.

4. Erstattung in besonderen Härtefällen (§ 108 RD.). Auch beim Nichtvorliegen eines Verdienstaufschlags kann Arbeitnehmern, deren Jahreslohn die gesetzlichen steuerfreien Grenzen und Familienernähmungen nicht erreicht, der vom Arbeitslohn einbehalten Betrag erstattet werden. Dieser Fall ist z. B. dann gegeben, wenn der Arbeitslohn zu einem Teil des Jahres die steuerfreien Beträge und Familienernähmungen überschritten hat und deswegen Steuerbeträge einzubehalten sind, während in den anderen

Zeitraumabschnitten des Jahres das Arbeitseinkommen hinter diesen Beträgen zurückgeblieben ist. Eine Erstattung ist auch zulässig, wenn der Arbeitgeber den Steuerabzug unrichtig berechnet hat.

Gegen die Entscheidung des Finanzamtes ist das ordentliche Rechtsmittelverfahren gegeben. Die Erstattung erfolgt nur auf Antrag, der bis spätestens den 31. März 1928 bei dem zuständigen Finanzamt vorzulegen muß. Zuständig ist das Finanzamt, an dessen Bezirk der Steuerpflichtige am 31. Dezember 1927 seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Steuerkarte, Bescheinigung der Krankenkasse, Erwerbslosigkeitskarte usw. sind dem Antrage beizufügen.

Beträgt das lohnsteuerpflichtige Einkommen mehr als 8000 Reichsmark, so kann höchstens eine Erstattung der Vorauszahlungen erfolgen. Ausnahmen hat der Reichsfinanzhof zugelassen im Rahmen seines Gutachtens vom 14. Dezember 1926 für Sonderfälle. W.

Zum Preisausschreiben der D. B. D. G.

Im Anzeigenteil dieser Nummer der „Solidarität“ werden die Empfänger der Preise von 100 bis 500 Mk. des Preisausschreibens des Vorstandes der Deutschen Buchdrucker-Berufsgenossenschaft von Anfang Juli d. J. veröffentlicht. (Von einer Veröffentlichung der Preisträger von 50 Mk. und 20 Mk. wurde abgesehen. Als Mitglied des Preisrichterkollegiums möchte ich mir einige Randbemerkungen über die von mir bearbeiteten Arbeiten erlauben.)

Ich erhielt die größte Anzahl der aus den Sektionen III (Frankfurt a. M.) und IV (Stuttgart, Württemberg und Baden) eingegangenen Arbeiten zugelandt. 223 Stück (im ganzen waren 2300 eingegangen). Die Aufgabe lautete bekanntlich: „Wie verhalte ich mich in meiner Berufstätigkeit, um mich vor Unfällen zu bewahren?“ In einem kurzen Aufsatz sollte diese Frage beantwortet werden. Prämiert werden sollte die beste Idee. Stil und Grammatik waren nicht ausschlaggebend.

Bis auf ein halbes Duzend waren alle Einsender mit Ernst und Sachlichkeit an die Aufgabe herangetreten. Vom kategorischen Imperativ bis zur Doktor-dissertation, Manuskript für einen zwei Abende füllenden Vortrag in einer Lehrstuhlabteilung und kleinem Instruktionbuch für die verschiedenen Sparten war alles vertreten. Vom Oberstarb bis zum jungen Lagerarbeiter hatte man mitgearbeitet. Alle Altersklassen waren vertreten, von 13 bis 78 Lebensjahren. Es war eine sehr schwere Arbeit, aus so vielem Guten das Beste herauszufischen.

Wirklich neuen Ideen bin ich allerdings nicht begegnet. Aber längst Bekanntes oder wie es sein sollte, war oft so prächtig gesagt, daß man seine helle Freude haben konnte. Ganz besonders hervorzuheben möchte ich aber, daß aus verschiedenen Druckerereien acht bis zehn Personen Interesse an dem Preisausschreiben bekundet haben. (Ein Kollege aus dem Preisrichterkollegium sagte mir, daß aus München aus einer Druckerlei zwölf Arbeiten ihm zur Beurteilung vorgelegen haben.) Aus dieser Teilnahme darf man wohl schließen, daß sich die Kollegen auch sonst mit der Frage der Unfallverhütung beschäftigen. Viele Berufsangehörige sind aber wohl erst durch das Preisausschreiben angeregt worden, so z. B. der Kollege, der meinte, daß die Berufsgenossenschaft doch gar keine Erstzinstberechtigung mehr hätte und es am besten wäre, wenn sie in die Berufsorganisation aufginge. (Nein, Herr Kollege, die Gewerkschaft arbeitet selbstverständlich mit an der Unfallverhütung. Ihre Hauptaufgabe liegt aber auf anderem Gebiet.) Auch der Vorschlag, daß alle weiblichen Mitarbeiterinnen aus den Druckerereien entfernt werden müßten, da sie die Männer von der Arbeit ablenken und dann Unfälle herbeigeführt würden, ist wohl nicht gut durchzuführen.

Ueber die Hälfte der Einsender bekannten sich als Alkohol- und Rauchergegner bei der Arbeit. Ein generelles Rauchverbot in den Arbeits- und Aufenthaltsräumen sollte die Genossenschaft erlassen. Dazu hat diese aber kein Recht; sie kann es nur während der Arbeit verbieten — und das ist geschehen. Wie es befohlen wird, zeigt die Praxis. Daß der Alkohol oft die Ursache von Unfällen, besonders in den Maschinenabteilungen ist, wird wohl nicht bestritten. Obwohl selbst seit über 33 Jahren Abstinenz, möchte ich aber den Kollegen, die da meinen, daß die meisten Montagsunfälle auf den Alkohol zurückzuführen sind, sagen, daß sie vorbeugehen haben. Hüten wir uns vor Verallgemeinerungen.

Ein Kollege verlangt die Konstruktion und Anbringung einer Schutzvorrichtung, um die meistens schweren Unfälle an Form und Walzen unmöglich zu machen. Die Abdeckung sollte mit einem Drahtgitter versehen. Derartige Schutzvorrichtungen existieren bereits! Seit über zwei Jahren wird eine solche von Schindler-Hamburg hergestellt. Und weitere ähnliche Schutzvorrichtungen wurden von Angestellten der Genossenschaft, Herrn Direktor Raabe und Herrn Dipl.-Ing. Bradmann, hergestellt. Alle drei sind in der Spamerischen Druckerlei in Leipzig verkehrswegweis in Betrieb.

Dit wurden Klagen laut, daß in vielen Druckerereien ein rigoroses Antreibersystem herrscht und dies als

große Gefahrenquelle bezeichnet. Ganz besonders seien die Mitarbeiter Unfällen ausgesetzt, die ihren Beruf nicht genügend beherrschen. Durch oft ganz kopfstilles Herumrennen gefährden sie sich und andere. Eine derartige Antreiberei sich zu verhalten ist aber Sache der Kollegen. Die Mehrzahl der Kollegen sieht technisch auf solcher Höhe, daß sie auch ohne Antreiber ihre Pflicht tun, und zwar aus Freude am Schaffen selbst. Vor zwei Jahren erklärte sich die gesamte Technische Kommission der D. B. D. G. gegen das Ausschneiden der Maschinenfabriken, daß dieser oder jener Ziegel laundwiel tausend Druck in der Stunde liefere. Wer zu solchen Leistungen angetrieben oder aufgefordert wird, lehne es einfach ab.

In daselbe Gebiet gehören wohl die Klagen darüber, daß in den Betrieben, besonders Zeitungsausschleibern, die Prinzipale sich gerade zu der Zeit einstellen, wo der Umbruch vor sich geht oder in den Maschinenläden, wenn die Platten eingelegt oder die Formen zugereicht werden sollen. Die Kollegen würden unsicher und dann leicht unfallanfällig. Geradezu unerträglich sei es aber, wenn Nichtfachleute sich mit aufgeschnappten Fachausdrücken wichtig machen und Anordnungen treffen, die, wenn sie befolgt würden, die rechtzeitige Fertigstellung der Arbeiten verhindern. Stimmt. Und wenn es dann nicht klappt, dann wird dem Arbeiter Unzufriedenheit oder Sabotage vorgeworfen. Kollegen, Höflichkeit ist eine schöne Eigenschaft, die sich jeder Beschäftigten sollte, aber manchmal hilft nur G-rabbelt.

Beachtenswert ist die Anregung, daß, wenn schon ein Verweis (in Hamburg sagen wir Fering) erteilt werden soll, dies kurz vor Arbeitschluss zu geschehen hat und nicht während der Arbeitszeit. Erregte Auseinandersetzungen, die sich entspinnen, noch dazu wenn ein Arbeiter zu Unrecht gerüffelt wird, führen doch gar zu leicht zu Unfällen.

Zum Schluss möchte ich noch meiner Freude Ausdruck geben, daß auch von Wehringen und männlichen und weiblichen Hilfsarbeitern Arbeiten vorlagen, die von Nachdenken bei der Arbeit zeugten. Die Liste der Preisträger bemittelt dies.

Alles in allem: Viel Fleiß und Verständnis für die Bestrebungen des Genossenschaftsvorstandes, die Unfälle im Buchdruckgewerbe auf ein Minimum zu beschränken, bis hin zu den Arbeiten begegnet. Dies ist mir eine Gewähr, daß die Mitarbeit an der Unfallverhütung immer weiteren Umfang annimmt. Denn nur wenn alle Berufsangehörigen mitarbeiten, kann das hohe Ziel erreicht werden: Unfallverhütung muß Volkssache werden!

Hamburg.

G. W. Reuher.

Außerordentliche Generalversammlung der Volksfürsorge.

Am Dienstag, dem 29. November d. J. fand im Sitzungssaal der Volksfürsorge eine außerordentliche Generalversammlung der Volksfürsorge Gewerkschaftlich-Genossenschaftliche Versicherungs-Gesellschaft Hamburg 5, An der Alter 58/59, statt. Die Tagesordnung lautete:

1. Erhöhung des Aktienkapitals um 2 Millionen Mark.
2. Änderungen des Gesellschaftsvertrages, betreffend das Grundkapital, die Berechnung des Dividendenfonds sowie die Namensänderung eines Publikationsorgans.
3. Beschlußfassung über eventuelle sonstige gemäß § 31 Absatz 3 des Gesellschaftsvertrages eingelaufene Anträge.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates, Kollege Th. Leipart, Vorsitzender des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, eröffnete um 1 Uhr nachmittags die Generalversammlung. Nachdem Herr Leipart festgestellt, daß sie ordnungsgemäß einberufen sei, erteilte er dem geschäftsführenden Vorstandsmittglied, Herrn Velche, das Wort. Herr Velche begründete kurz die Notwendigkeit der Erhöhung des Aktienkapitals. Die Volksfürsorge wäre inzwischen ein großes Unternehmen geworden, so daß das bisherige Aktienkapital von 500 000 Mark unzureichend sei. Komme die Volksfürsorge später einmal dazu, weitere Sparten, etwa Unfall- und Haftpflichtversicherung, einzuführen, müsse selbstverständlich erneut zu einer eventuellen Erhöhung des Aktienkapitals Stellung genommen werden. Vorstand und Aufsichtsrat schlagen eine Erhöhung um 2 Millionen Mark vor, von denen 25 Proz. bar eingezahlt werden müssen. Herr Velche bemerkte noch, daß der Organisationsfonds, der durch die in der letzten ordentlichen Generalversammlung erfolgte Dotierung wieder die ursprüngliche Höhe von 200 000 Mark erreicht habe, nach § 12 des Gesellschaftsvertrages an die Aktionäre zurückgezahlt werden müsse. Vorgeschlagen werde nun, diese 200 000 Mark im Verhältnis der übernommenen Beträge auf das neu einzuzahlende Aktienkapital anzurechnen. Dann wäre nur noch eine weitere Barzahlung von 300 000 Mark nötig, die je zur Hälfte von den Gewerkschaften und den Genossenschaften aufzubringen sei.

Vor der Abstimmung stellte der anwesende Notar fest, daß 166 Aktionäre, die zusammen über 4897 Stimmen und 489 700 Mark Aktienkapital verfügen, auf der außerordentlichen Generalversammlung vertreten seien.

