

Tabak-Arbeiter

Nummer 1

Januar 1922

Betriebsräte-Zeitung

des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes

Inhaltsverzeichnis:

Schutz der Betriebsvertretungsmitglieder gegen Entlassungen. Ein zum Schutze gegen Übergriffe der Betriebsräte. Minderungs des Betriebsrats bei Verletzung der Arbeitszeit. Vertrauensleute der Gewerkschaften im Betriebsrat.

Schutz d. Betriebsvertretungsmitglieder gegen Entlassungen.

Die Betriebsvertretungsmitglieder sind nicht wie die Belegschaftsangehörigen nur dem Arbeitseifer unterworfen, sondern sie haben infolge des aktiven und passiven Widerstandes der Unternehmer gegen das Betriebsratsgesetz, bei Ausübung ihrer Funktionen noch das weitere Risiko zu tragen, daß der Arbeitgeber jede Gelegenheit benützt, um die Betriebsvertretungsmitglieder aus seinem Betriebe zu entfernen. Um die Betriebsvertretungsmitglieder hiergegen zu schützen, sind im Betriebsratsgesetz in den §§ 86 und 97 Schutzbestimmungen gegen Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern aufgenommen. Es ist nun Aufgabe der Betriebsvertretungen, sich genau zu informieren, wie im Falle der Entlassung eines ihrer Mitglieder verfahren werden muß, um die Schutzbestimmungen des Betriebsratsgesetzes reiflos auszuüben zu können. Die Auffassungen über die Anwendung dieser Bestimmungen gehen selbstverständlich auf Seiten der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und auch der Gerichte auseinander. Nachdem aber seit Inkrafttreten des Betriebsratsgesetzes zwei Jahre verstrichen sind, ist es immerhin möglich, aus den Erfahrungen wichtige Grundzüge abzuleiten. Um alle Betriebsräte in den Stand zu setzen, sich diese Erfahrungen ebenfalls zunutze zu machen, geben wir nachstehend einige Richtlinien, wie sich die Betriebsvertretungen in solchen Fällen zu verhalten haben.

1. Der Unternehmer muß vor dem Ausspruch der Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes (§ 86) die Zustimmung der Betriebsvertretung hierzu nachsuchen. Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes nach bereits erfolgter Kündigung desselben durch den Unternehmer ist rechtsunwirksam. Ein Antrag des Unternehmers an den Schlichtungsausschuß, die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zu ersetzen (§ 97) kann nur erfolgen, wenn vor dem Ausspruch der Kündigung noch die Zustimmung der Betriebsvertretung angefordert war und die Zustimmung verweigert, andernfalls kann der Schlichtungsausschuß überhaupt nicht eingreifen und das Betriebsvertretungsmitglied, welches auf diese Weise gekündigt wird, hat Lohn- oder Gehaltsklage beim jeweils zuständigen Gericht einzulegen.

2. Wird vom Unternehmer bei der Betriebsvertretung ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines ihrer Mitglieder gestellt, dann hat die Entscheidung der Betriebsvertretung hierüber in einer ordnungsmäßig einberufenen Sitzung der Körperschaft zu erfolgen (§ 32). Das Betriebsvertretungsmitglied welches gekündigt werden soll kann an dieser Sitzung vollberechtigt teilnehmen. Ist die Zustimmung zur Kündigung durch Einzelberatung der Betriebsvertretungsmitglieder, von dem Unternehmer eingeholt worden, so ist dies rechtsunwirksam. Wenn in Betrieben welche einen Betriebsobmann haben der Unternehmer die einzelnen Arbeitnehmer um ihre Zustimmung zur Kündigung des Betriebsobmannes erucht hat, ist dies ebenfalls rechtsunwirksam, da die Zustimmung in diesem Falle rechtsunwirksam nur in einer Betriebsversammlung durch Abstimmung gegeben werden kann. Alle der-

artigen rechtsunwirksamen Zustimmungserklärungen nehmen dem gekündigten Betriebsvertretungsmitglied nicht das Recht, sofort seinen Lohn oder sein Gehalt bei dem jeweils zuständigen Gericht einzuklagen.

3. Im Falle ein Betriebsvertretungsmitglied fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einwirkung einer Kündigungsfrist berechtigt, entlassen wird (§ 86, Absatz 2, Ziffer 3), kommen die §§ 84, Absatz 2, 86, Absatz 2 und 96, dritter und letzter Absatz in Frage.

4. Will das fristlos entlassene Betriebsvertretungsmitglied die §§ 84, Absatz 2 und 86, Absatz 2, der Durchführung seiner Rechtsansprüche zugrunde legen, dann ist von ihm nach § 84, Absatz 1, genau wie von einem Belegschaftsmitglied der Erzeugertrat (Arbeiter- oder Angestelltenrat) anzurufen, der ebenfalls das Verfahren wie bei einem Belegschaftsmitgliede durchführen muß. Instanzen und Fristen müssen genau wie bei einem Belegschaftsmitgliede eingehalten werden. Bei dem Termin vor dem Schlichtungsausschuß können Arbeitgeber, sowohl als Arbeitnehmer Aussetzung des Verfahrens beantragen, wenn das jeweils zuständige Gericht zur Entscheidung angezogen werden soll. Wird die Berechtigung zur fristlosen Entlassung abgelehnt, hat seitens des Unternehmens Zahlung des Lohnes oder Gehaltes bis zum Tage der WiederEinstellung und Weiterbeschäftigung bzw. Weiterzahlung des Lohnes oder Gehaltes während der Dauer der Wahlzeit zu erfolgen.

5. Betrifft das Betriebsvertretungsmitglied jedoch seinen Anspruch gemäß § 86 letzter Absatz, versucht es also die Angelegenheit durch rechtswirksames gerichtliches Urteil entscheiden zu lassen, dann ist das Betriebsvertretungsmitglied an keine Fristen gebunden, sondern kann unmittelbar das jeweils zuständige Gericht (Gewerbe- oder Kaufmanns- oder Amts- oder Landgericht) anrufen. Besteht eine Kündigungsfrist, kann Zeitungsklage auf Zahlung des Lohnes bis zum Ablauf der normalen Kündigungsfrist erhoben werden. Ist Kündigungsfrist vereinbart, so ist nur die Feststellungsklage möglich. Wird der Feststellungs- oder der Feststellungsklage stattgegeben, d. h. zugunsten des fristlos entlassenen Betriebsvertretungsmitgliedes entschieden, ist dadurch dieselbe Verpflichtung des Unternehmens wie unter 4 angeführt gegeben.

6. Bei fristlosen Entlassungen ist weiter folgendes genau zu beachten. Die Unternehmer nehmen fristlose Entlassungen oft wegen angeblich arbeitslosen Verlustes der Betriebsvertretungsmitglieder gegen ihre gesetzlichen Pflichten vor. Das ist unzulässig; in solchen Fällen muß sofort, wie unter 4 oder 5 angegeben, verfahren werden. Auf Grund eines Verlustes gegen die gesetzlichen Pflichten der Betriebsvertretungsmitglieder gibt es nach § 39 und § 41 ArbZG für den Unternehmer nur die Möglichkeit, Absetzung des Betriebsvertretungsmitgliedes durch den Schlichtungsausschuß zu beantragen. Eine Möglichkeit zur fristlosen Entlassung kann sich hieraus jedoch niemals ergeben. Dies ist nur der Fall, wenn das Betriebsvertretungsmitglied gegen seine Pflichten aus dem einzelnen Arbeitsverhältnis verstößt. Dann kommen § 72 Ziffer 4 des ArbZG, oder § 123 Ziffer 5 der Gewerbeordnung in Frage und nur bei einem Verstoß gegen diese Paragraphen können die Schlichtungsausschüsse oder die Gerichte die fristlose Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes anerkennen, niemals aber bei einem Verstoß gegen die gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsratsgesetz. Hier kann nur der Schlichtungsausschuß auf Absetzung entscheiden.

Die der Werke 20, 1. Teil, 1. Band 2046, 17. Nummer, die der Werke 20, 1. — Pflanzende (Abteil. der Großhandels- und Beschäft. Kaufmannsvereine, Hamburg, Verlagsnummer 57, 3. 45-46)

eine vorläufige Landarbeits-1910. Gesehskraft nach § 19 liten Landarbeitsordnung.

Errichtung von Arbeitskammern februar 1910. Gesehskraft ge-

Arbeitszeit in den Bäckereien November 1918.

Entlohnung und Errichtung von und Konditorgewerbe vom 2

ihre der Termin für die Mäher- in Vorschriften festgelegt wurde, kassliche Frauen-Zeitung", den Grade noch die Hoffnung, daß die verschiedenen Materialien entlese oder durch ein neues Ver- freigeigt werden könnten. Diese Idee. Ebenso irrig ist die Meinung, daß sich bis zu dem Termin die wirtschaftlichen Ver- auf dem Arbeitsmarkt sowie daß die Demobilisierungsoor- sein würden.

aber noch nicht auszukommen. In einige davon entbehren. Un- e Anordnungen über die Rege- die Arbeitsnachweise, über die r Betriebsstilllegungen, über die eitigkeiten. Weder der Entwurf ig der Arbeitszeit, noch der Ent- ndung, noch der Entwurf des so weit gebieten, daß mit rechnet werden kann. Eben- ist baldige gesetzliche Festlegung jenen-in-Zukunft Erwerbslosen tung zuseht. Deshalb muß die en, daß die unentbehrlichen Be- chungsvorschriften über den z in Kraft bleiben. Seitens der zehende Schritte bereits unter-

stlich scheitern uns nach unseren ingen über die Freimachung von r Linie dazu dienen sollten, ehe- n Arbeitsmöglichkeiten zu schaf- zu verhindern, daß in einer Zeit- ne Möglichkeit auf Arbeit und id Frauen, die nicht unmittelbar Arbeit angewiesen sind, die Ar-

Die dahingehenden Vorrich- die wir hinter uns haben, nicht en nicht einseitig auf die Frauen der Tat ist dies aber in zahlrei- haben deshalb wiederholt in n Frauenzeitung" — und auch egen diese Auslegung und An- r Stellung genommen, und uns in der Handhabung der Bestim- n dadurch herbeizuführen, daß kräfte zur Anteilnahme an den er Betriebsräte aufgefordert ha- Anwendung der erwähnten Vor- nd, zum mindesten einen erheb- üben können. Selbst nach Ein- n durch die Verordnung vom 5. Freimachung von Arbeitsplätzen ege als 100 000 Einwohnern er- r dann, wenn die Zahl der Emp- unterstützung regelmäßig mehr herung beträgt, ist nicht selten scharf worden, daß verheiratete r sind, oder nur äußerst schwer n, ohne Rücksicht auf ihre mit- solche Praxis war mit den Vor- und sie liegt auch nicht im In- beit angewiesenen Bevölkerung. e sich nur entwickeln und halten gewisse hinter uns liegt, in der gewerkschaftlichen Leben in ein-

ingeweihte erlangten genommen waren und dort nicht immer in dem Sinne wirkten, wie dies bis dahin der Fall war und hoffentlich in Zukunft wieder der Fall sein wird. Während die Frauen aber tätiger gewesen bei der Verfeh- lung allgemein gewerkschaftlicher und ihrer eigenen In- teressen, so hätten sich keineswegs die Zustände so ent- wickeln können, daß sich die erwähnte Verordnung zur Freimachung von Arbeitsplätzen als ein Mittel zur Be- kämpfung der Frauarbeit herausbilden konnte.

Bis jetzt steht noch nicht fest, ob auch für diese Verord- nung eine Verlängerung ihrer Geltungsdauer beschlossen werden wird. Auf jeden Fall aber sollten die Erfahrungen, die gerade bei der Anwendung dieser Verordnung gemacht worden sind, für immer dazu dienen, einen Beweis zu lie- fern, wie notwendig und wünschenswert eine Anteilnahme der weiblichen Arbeitskräfte bei der Anwendung von Vor- sätzen ist, die der Allgemeinheit dienen sollen.

Anordnung über Arbeitsnachweise vom 9. Dezember 1918 und Verordnung über Weidewirtschaft vom 17. Fe- bruar 1919.

Reichsverordnung über Erwerbslosensfürsorge vom 20. Januar 1920, einschließlich der produktiven Erwerbslosen- fürsorge (§ 15), ursprünglich ergeht am 13. November 1918, Nachträge vom 6. Mai 1920 und vom 11. August 1920.

Verordnung vom 8. November 1920 über Betriebsab- brüche und -stilllegungen.

In Kraft bleiben, obwohl es sich ebenfalls um Verord- nungen der Reichsregierung handelt, jedoch, um solche, wel- chen ausdrücklich Gesehskraft gegeben ist:

Verordnung vom 23. Dezember 1918 über Tarifver- träge und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten. Geseh- skraft gemäß § 32.

Angewandte erlangten genommen waren und dort nicht immer in dem Sinne wirkten, wie dies bis dahin der Fall war und hoffentlich in Zukunft wieder der Fall sein wird. Während die Frauen aber tätiger gewesen bei der Verfeh- lung allgemein gewerkschaftlicher und ihrer eigenen In- teressen, so hätten sich keineswegs die Zustände so ent- wickeln können, daß sich die erwähnte Verordnung zur Freimachung von Arbeitsplätzen als ein Mittel zur Be- kämpfung der Frauarbeit herausbilden konnte.

Bis jetzt steht noch nicht fest, ob auch für diese Verord- nung eine Verlängerung ihrer Geltungsdauer beschlossen werden wird. Auf jeden Fall aber sollten die Erfahrungen, die gerade bei der Anwendung dieser Verordnung gemacht worden sind, für immer dazu dienen, einen Beweis zu lie- fern, wie notwendig und wünschenswert eine Anteilnahme der weiblichen Arbeitskräfte bei der Anwendung von Vor- sätzen ist, die der Allgemeinheit dienen sollen.

haushalts in Frage kommt. Das sind die Preissteigerungen nur für einen Mo- nach der letzten Lohnregulierung in der Tabakindu- In welchem Maße die Preise seit Dezember weiter sind, steht noch nicht fest. Als feststehend darf bezeichnet werden, daß sie gestiegen sind und zwar ungleichmäßig. Schon die Großhandelspreise, die von Granulierten Zeigern mitgeteilt werden, deuten auf wesentliche Erhöhungen hin, die sich später dann auch in Kleinerkaufspreisen bemerkbar machen wird. Großhandelspreise, die im November auf 249 (Stand- n im Dezember auf 303 und im Januar auf 320. Zu- m soll nun am 16. Februar eine Preissteigerung von 5 Proz. in Kraft treten. Und dabei allein wird es bleiben. Die Erfahrung hat gelehrt, daß jede Er- gung der Wrotpreise auch eine Erhöhung der Preise für notwendige Lebensmittel im Gefolge hat. Dazu- gen dann noch die in Aussicht stehenden Preissteige-

