

Der Tabak-Arbeiter

Nummer 11

November 1922

Betriebsräte-Zeitung des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes

Wohlfahrtspflegerinnen im Betriebe.

Von Anna Dietel, Hof a. d. S.

Die heutigen veränderten Wirtschaftsverhältnisse und die gesteigerte Vereinfachung weitester Volksschichten zwingen dazu, Wohlfahrtspflege mehr denn je zu betreiben. Obwohl in den größeren Städten Wohlfahrtsämter und ihnen unterstellte ehrenamtliche Hilfskräfte tätig sind, das reichste Arbeitsfeld der Wohlfahrtspflege zu betreiben, genügt es nicht, um in allen Fällen rechtzeitig Hilfsmaßnahmen einzuleiten. Es könnte aber sehr vielen Familien aus ihrer Notlage geholfen werden, wenn rechtzeitig eingegriffen und Hilfeleistung erfolgen würde. Am besten könnte dies in den Fabriken geschehen, wenn geeignete Personen als Betriebs-Wohlfahrtspflegerinnen tätig wären. Da jedoch bis heute die Wohlfahrtspflegerin und deren Arbeitsgebiet den meisten Kollegen und Kolleginnen fremd ist, muß erst der Boden für die eigens vorgebildete Wohlfahrtspflegerin vorbereitet werden.

Die Förderung nach Wohlfahrtspflegerinnen im Betriebe wird von allen Kollegen anerkannt, merden, wenn sie über deren Wirken informiert sind. Die Frauensind heute gezeugt, mehr denn je erwerbsfähig zu sein. Man denke nur an die vielen Witwen, die durch den Krieg des Ernährens beraubt, sich ihren Unterhalt durch ihrer Hände Arbeit beschaffen müssen. Durch die Erwerbsarbeit wird die Frau ihrer Hausarbeit, ihrer Familie entzogen, und je nach ihrer Gesundheit, Energie und Leistung treten die Folgen davon mehr oder weniger in Erscheinung. Nur wenn die Frau von Kind auf gelernt hat tüchtig zu arbeiten und zu wirtschaften, wird eine besondere Gefahr von Vernachlässigung der Familie nicht vorhanden sein. Bedenklich ist aber auch ein großer Teil Frauen, die wegen ihrer Erwerbsarbeit den Anforderungen ihrer Familie nicht gewachsen sind. Diese Tatsache vor schon selber zu vergehen und ist durch die veränderte Wirtschaftslage nur noch verstärkt worden.

Besondere Gefahr ausgeht von den Kindern erwerbsfähiger Frauen. Es ist heute außerordentlich bedauerlich, gute Pflegerinnen für die Kinder zu erhalten, und dann ist ihre Pflege auch mit erheblichen Kosten verbunden. Sehr viele Kinder sind heute nur der Obhut der älteren Geschwister anvertraut, oder aber der Straße ausgesetzt. Welche nachteiligen Folgen daraus entstehen, zeigt sich schon heute, und noch viel erschwerender wird es sich später bemerkbar machen. Am geeignetsten Unterbindungsmöglichkeiten, wie Kinderkrippen, Säuglingsheimen, Kinderkassen und dergleichen fehlt es überall, und die Gegenwart macht die Erstellung solcher Bauten unmöglich, wenn nicht weitestgehende finanzielle dazu beitragen. Die heute bestehenden Jugendämter sind nicht in der Lage, alle Fälle von Kindervernachlässigung rechtzeitig festzustellen, da die Zahl der ehrenamtlichen Hilfskräfte verhältnismäßig gering und je dieser Aufgabe meistens nicht gewachsen sind.

Die beste Gelegenheit, diese Fälle aufzugreifen und abzustellen, bietet sich im Betriebe für die Personen, die das Vertrauen der Arbeiter und Arbeiterinnen hinter sich haben. Gemeint sind damit in erster Linie die Betriebsrätin, speziell die Betriebsrätinnen, die ja ohnehin das Wohl und Wehe der Arbeiter zu überwachen haben. Der Betriebsrat, die den größten Teil der Arbeiterinnen im Betriebe kennt, wird es leichter sein, sich über die Familie des einen oder anderen Arbeiters zu besorgen und zu erkunden, ob diese eine gewisse Überforderung besteht und in welcher Weise sie hintangebracht werden kann, als einer dem Betrieb fremden Person.

Das Betriebsrätegesetz bietet den Betriebsrätinnen die Handhabe, mitbestimmend alle Wohlfahrtsleistungen zu überwachen; wo solche Einrichtungen nicht bestehen, sollten sie geschaffen werden, weil es die letzte Zeit erfordert. Es ist dies keine leichte Aufgabe und der Erfolg hängt hier sehr viel von der Beschaulichkeit und Ausdauer der jeweiligen Personen ab. Ein Mißerfolg darf nicht hinderlich sein, wenn es gilt, einen in großer Notlage befindlichen Kollegen oder einer Kollegin zu helfen. Die Art dieser Wohlfahrtspflege ist außerordentlich verschieden und reichhaltig.

Ich will nun versuchen, die Hauptaufgabe einer Pflegerin näher zu erklären. Ihr Hauptaugenmerk muß sich in erster Linie auf die Familien richten, deren Hausstand meist unter das Durchschnittsniveau eines Arbeiterhaushalts gesunken ist, sei es durch den Krieg und die damit verbundene Arbeitslosigkeit, oder durch die Unwirtschaftlichkeit der Frau, oder durch Trunksucht des Mannes geschehen. Sie muß bei Feststellung der Ursache versuchen, Abhilfe zu schaffen; erstens unter Zuhilfenahme der amtlichen Wohlfahrtsämter, und zweitens durch Unterstützung von Seiten des Betriebes, sei es durch Geld- oder sonstige Zuzahlungen. (Das Allgemeinwohl der Arbeiter zu haben, liegt an einer der Leistung entsprechenden Bezahlung der Arbeiterin des einzelnen und ist Sache der Berufsorganisation.) Die Familie muß regelmäßig besucht werden und über eine Verbesserung oder Verschlechterung der Beschäftigung ist Bericht an das Wohlfahrtsamt zu erstatten. Weiter kommen in Frage kinderreiche Familien, besonders solche mit Kleinkindern und krippelhaften Kindern. Hier ist darauf zu achten, daß keine Gefahr einer Kindervernachlässigung besteht; wenn ja, dann ist sofort das Jugendamt zu verständigen und auf Beilegung des Uebels hinzuwirken. Die Zustellung von Kost und Pflegegeldern für Kleinkinder, auch die Unterbringungs-möglichkeit krippelhafter Kinder in Anstalten usw. am besten durch die Jugendämter geschehen. Hier bedarf es lediglich deren Zuzahlung für Überwachung.

Auch die in den Betrieben tätigen Jugendlichen bedürfen noch der Fürsorge. Das Wüßchen muß neben ihrer Erwerbsarbeit heuereitschaftlichen Rufen ausgehört werden, wenn sie später eine tüchtige Hausfrau und Mutter sein soll. Solche Rufe in die Wege zu leiten mit der finanziellen Hilfe des Arbeitgebers, gehört zu den Aufgaben der Betriebs-Wohlfahrtspflegerin.

Eine weitere Aufgabe ist, die im Betriebe stehende Unheile abzuwenden. Mutter (son vor ihrer Entbindung in Fürsorge zu nehmen und vor allem darauf zu achten, daß die Betreffende sicher feststellt und gelindert wird. Dies hat durch den Vormund oder Berufsvormund zu geschehen; hier ist die Pflegerin nur Vermittlerin. Weiter ist zu sorgen, daß der nuchelnden Mutter ein geeigneter Raum zur Entbindung und alles unbedingte Notwendige dazu zur Verfügung steht, gegebenenfalls ist es mit Hilfe der Säuglingsfürsorgestelle zu beschaffen.

Bei längerer Krankheit der erwerbsfähigen Frau ist diese sowohl, wie auch ihre Familie zu überwachen, und zu prüfen, ob nicht besondere Maßnahmen notwendig sind.

Aus diesen wenigen Zeilen dürfte hervorgehen, wie außerordentlich dehnbar das Gebiet der Betriebs-Wohlfahrtspflege ist; die Notwendigkeit, dieses Gebiet zu besetzen, liegt auf der Hand und ist jedem verständlich. Besondere Wichtigkeit liegt in der Hand der Betriebsrätinnen, die hier die Bitte richten, Priorität zu leisten für die theoretisch und praktisch geschulte Wohlfahrtspflegerin.

Verleger, Dr. der Rechte Dr. L. Kol.: Verlag Volkshaus 6046, 2. 2. 2. 2., Bremen, Hohe Straße 20, 1. - Verleger: Hans-Johann Dr. der Rechte Dr. L. Kol.: Verlag Volkshaus 6046, 2. 2. 2. 2., Hamburg, Deichstraße 27, 3. 4. 4. 6.

diese Behauptung, allgemein gefasst, weiß jeder Kenner der Wirtschaftslage lassen sich ins Feld führen, die n, daß die Arbeitsleistung nicht nur von noch geringer ist. So schreibt z. B. schreit für Freiheit, doch in der der gute Verfassung stehenden acht mehr geleistet wird, als in der s- und Kriegsverhältnissen, ja sogar beizubehalten gesteigert hat. Dieses s bezieht sich auf rund 80 000 Be- 0 000 wahlte. Die Zeitschrift schreibt n und ganzen und besonders in der e Arbeitsintensität gesteigert, so daß e stehenden Arbeitszeit mehr geleistet en in Vorkriegs- und Kriegsverhältnissen ist." Die von der „Frankf. Zig- rtschaftskreisen geben den bündigen e Produktionssteigerung erzielt worden abelle beschäftigt sich mit dem Grob- enfabrik, vornehmlich der Unter- etriebsintensität und der Arbeits- d. Es ist da zu lesen:

1919 1920 1921
..... 100 122 133
..... 100 149 164

weist das Unternehmen, daß ebenfalls gende Leistung in erheblichem Umfang Maßnahmen sich ergreifen, andererseits aber 1921 durch verschlechterter Beschäfti- gung ist. Eine weitere Ursache ergibt über eine bedeutende Steigerung der kt. Die Betriebsrätinnen bemerkt zu der Arbeitsintensität, daß die Arbeiter waren, was auf die geringsten geschwin- genen zurückzuführen ist.

e geben solche Antworten, auch von, daselbe berichtet. So schreibt das rium (Berlin) über die Leistungen ter: ingehenden Details über diese Mehr- schieden. Es darf im Mittel angenom- mung der Arbeit um 30 Proz. größer e folgt daraus, daß die Arbeitsleistung i im Durchschnitt den Produktionsver- teilungen die Produktionsleistung über-

s auch in dem Jahresbericht der Ge- über 1921 über die fortgeschritten- re geurteilt. Von diesen objektiven olgendes aus Würtemberg nieder: reitender Arbeitsleistung, mit der jung der Arbeitskräfte fand in Sand usnutzung der verfügbaren Arbeits- angerung der letzteren die Grenze der egeben der Gesundheit der Arbeiter

so haben sich mit dem Nachhintertrag eine Vorteile zeigen gelernt. Durch inenfortschritt und durch technische Ber- eichende Arbeitsleistungen wurde der r Arbeitsleistung hervorgerufene Anfall fo- ren."

in in Nr. 38 des „Tabak-Arbeiter“ urden der „Frankfurter Zeitung“ daß eine außerordentliche Steige- ng in der Zigarettenindustrie zu we- ann die Zigarettenfabrikanten die Ve- doch die Arbeitsleistung noch jeder zelt, so hat sich noch in fast allen rüstung möglich war, herausgestellt, ne Minderung der Arbeitsleistungen, icht auf ein Verschulden der Arbeiter konnte.

ellungen werden die Schmarfacher i den Nachhintertrag zu arbeiten. e Paul Herz in einem Artikel: „Ea- man an den Feststellungen vorbe- gen kann, die seit Brentanos vorbildlicher Forschungen über „Das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung“ Mitte der sechziger Jahre des ver- gangenen Jahrhunderts Gemeint ist das Teils der national- ökonomischen Wissenschaft geworden waren, der nicht in der Vertretung der Unternehmerinteressen seine Haupt- aufgabe sah. Und seitdem durch die praktischen Versuche von Abbe in den Zeit-Verträgen in Wien und von anderen Industrielassen in Deutschland und anderen Staaten der praktische Beweis für die Richtigkeit der Brentanoschen Feststellungen geliefert wurde — daß hohe Leistungen nur bei kurzer Arbeitszeit und auskömmlichem Lohn zu er- ziele"n seien —, hatten eigentlich nur politisch rückständige und zugleich emotional wirtschaftliche Unternehmer das Bestreben, sich der Einführung kürzerer Arbeitszeit zu widersetzen."

Sie für die Arbeiter und Arbeiterinnen gilt es aber, auf den Kosten zu sein.

gehende Einbindung des Betrages und dementsprechend... Die Nachtragsechtheit ist deshalb notwendig, weil die laufenden Mittel zur Deckung der ordentlichen Ausgaben nicht mehr ausreichen, so daß bereits ein größeres vermindertes Budget aufgenommen werden mußte. Der große Wunsch war einmütig der Meinung, daß der weiteren Verwirklichung der Mittel zur Durchführung der überlieferten Aufgaben unbedingt von den Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden müßten. Auf diesen Vorstoß hin hat deshalb die Mitgliederversammlung einmütig die oben erwähnte Nachtragsechtheit beschlossen.

Wir müssen darauf dringen, daß die Mittel, welche uns entsprechen werden, in der Tat fast die Arbeiten der Vereinigung leisten müssen. Wir erlauben deshalb um Einbindung des nötigen Betrages an unter Bankrott: Diskontogeschäft, Berlin W. 8, unter den Linden 85.

Die Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände verlangt also einen dreifachen Jahresbeitrag von ihren Mitgliedern, den die Unternehmer gern zahlen werden.

selbständigen Handelsreisenden im Tabakgewerbe auf 200 000 an. Das bedeutet, daß auf zwei Tabakarbeiter drei selbständige Händlerreisenden kommen, deren Lebensaufgabe es ist, die von den Tabakarbeitern hergestellten Erzeugnisse aus einer Rille oder einem Behälter zu nehmen und sie dem Kunden in die Hand zu drücken. Wesentlich liegen die Dinge in anderen Gewerben, zum Teil — wie bei der Getränkeverteilung — sieht es noch schlimmer aus. Durch eine solche Wirtschaft werden nicht nur die Waren ungenügenderweise verteuert, sondern auch viele Kräfte der produktiven Arbeit ferngehalten. Alle hier einbehaltenen Kräfte der Produktion zu führen, muß Aufgabe einer gesunden Wirtschaftspolitik sein. Dem Fallfall, an unproduktiven Händlerreisenden kann die deutsche Volkswirtschaft auf die Dauer unmöglich tragen.

Mit besonderer Vorliebe wird von den Gegnern des Wirtschaftsbundes die Behauptung aufgestellt, daß die Arbeitsleistung in der Nachtragsechtheit erheblich zueck-

Lohn- und Tarifbewegungen.

Die Vorstände der drei Tabakarbeiterverbände haben sich mit einem Schreiben an die Arbeitgeberorganisationen in der Zigaretten-, Kautabak-, Rauchtabak- und Schnupf-Tabakindustrie gewandt, um frühere Verhandlungstermine vorzuschlagen. In diesem Schreiben darauf hingewiesen worden, daß nicht nur annehmbare Zulagen für Dezember bemittelt werden müssen, sondern daß es auch darauf ankommt, einen Weg zu finden, um für die unzureichende Entlohnung im Monat November einen Ausgleich zu schaffen.

Bei dieser Gelegenheit möchten wir darauf hinweisen, daß beim Verhandlungsstand und bei der Rehabilitation viele Fortschritte und Berichte eingegangen sind, in denen Maßnahmen im Sinne des Schreibens der Verhandlungsverbände gefordert werden. Der Mangel macht es uns leider unmöglich, alle diese Zuschriften auch nur auszusuchen zu veröffentlichen.

Aus der Zigarette

Wahlberechtigungserklärung des Reichstages
Der am 12. April 1922 abgeschlossene Wahlberechtigungserklärung des Reichstages (Artikel 1 des Wahlgesetzes) vom 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Aus der Zigarette

Dritte Sitzung des Reichstages
Am 2. November trat der Reichstag in Dresden unter dem Vorsitz des Reichspräsidenten zusammen. In der Sitzung wurde über die Wahlberechtigung verhandelt.

Zu Artikel 8 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 9 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 10 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 11 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 12 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 13 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 14 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 15 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 16 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 17 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Zu Artikel 18 wegen Aussetzung des Wahlgesetzes (Ueberrufen) betreffend: Entschieden wurde, daß die Wahlberechtigung der Gewerkschaften, die am 1. Juni 1922 an für allgemein verbundene Gewerkschaften tritt, die allgemeine Wahlberechtigung in Kraft tritt. Diese Wahlberechtigung erstreckt sich nicht auf Gewerkschaften, die unter dem Reichstagesgesetz vom 2. April 1922, sowie Wahlberechtigungsgesetz vom 2. April 1922, als Wahlberechtigte sind.

Verlin. Höhe im November

1. Pächter, Einzelretter und Bandretter			
nach freier Vereinbarung:			
a) Arbeiterinnen bis zu 17 Jahren:	2100 M.	2400 M.	2700 M.
Einzelretter bis zu 17 Jahren:	2100 M.	2400 M.	2700 M.
b) Arbeiterinnen über 17 Jahren:	2300 M.	2600 M.	2900 M.
Einzelretter über 17 Jahren:	2300 M.	2600 M.	2900 M.
2. Maschinenlauf und Tabakabteilung (weiblich):			
a) Arbeiterinnen bis 18 Jahre:	2100 M.	2400 M.	2700 M.
b) Arbeiterinnen über 18 Jahre:	2300 M.	2600 M.	2900 M.
3. Tabakabteilung (männlich):			
a) Arbeiterinnen bis 18 Jahre:	2100 M.	2400 M.	2700 M.
b) Arbeiterinnen über 18 Jahre:	2300 M.	2600 M.	2900 M.

Der gekündigte Betriebsrat und § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches.

Wenn ein Betriebs-(Gruppen-)ratsmitglied ohne Zustimmung des Betriebsvertrages oder ohne Erlaß der Zustimmung durch den Schlichtungsausschuß vom Unternehmer entlassen wird, dann ist eine bezügliche Kündigung rechtswirksam, wenn § 97 letzter Absatz BGB. (Betriebsratsgesetz) lautet:

„Ist zur Entlassung des Schlichtungsausschusses ein Betriebsratmitglied erforderlich, so ist gemäß § 96 Abs. 2 Ziff. 3 BGB. die fristlose Entlassung an sich rechtswirksam, nur wenn nach § 90 letzter Absatz durch ein rechtskräftiges gerichtliches Urteil über die durch eine Entlassung des Schlichtungsausschusses eine ungeschäftliche Kündigung rechtswirksam ist.“

Die Kündigung gilt dann als vom Arbeitgeber zurückgezogen, der Arbeitnehmer ist weiter zu beschäftigen und seine Betriebsratsrechte, die ihm zugehört haben, leben wieder auf.

In der Praxis verfahren oft viele Monate, bis die gerichtliche Klärung bezüglicher Streitigkeiten endgültig erfolgt ist. Es entsteht nunmehr die Frage, was soll ein solches gekündigtes Betriebsratsratsmitglied in der Zwischenzeit tun. Ob dieses Betriebsratsratsmitglied, ohne andere Arbeit anzunehmen, abwarten, bis es seine Tätigkeit im alten Betrieb wieder aufnehmen kann, oder soll es bis zu diesem Zeitpunkt in einem anderen Betrieb vorübergehend Arbeit annehmen? Denn § 615 BGB. lautet:

„Kommt der Dienstverpflichtete mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muß sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erzielt oder zu erwerben böswillig unterläßt.“

Es ist nun zu unterscheiden, ob es sich um eine befristete und normale Entlassung, oder ob es sich um eine fristlose und eine Entlassung aus einem Grunde, der, wenn Kündigungstrieb vorliegt, eine fristlose Entlassung ausreicht, handelt. Die ersten Fälle sollen nachfolgend als die normale Kündigung, die letzteren Fälle als die fristlose Entlassung generell bezeichnet werden.

Im Falle der normalen Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsvertrages und ohne Erlaß der Zustimmung des Schlichtungsausschusses erscheint durch die ganz klare Bestimmung des vorangehenden letzten Satzes des § 97 BGB. die Anwendung des § 615 BGB. vollkommen ausgeschlossen. Man wird von einem Betriebsratsratsmitglied bei normaler Kündigung nicht verlangen können, daß es sich in der Zwischenzeit anderweitig Arbeit beschafft. Die Gefahr, daß bei der Wiederinstellung Beträge, die böswillig zu erwerben unterlassen sind, in Abzug gebracht werden kann, nach der Rechtsgrundlage nicht bestehen. Bei der fristlosen Entlassung liegen die Verhältnisse jedoch nicht anders. Zum mindesten ist die Angemessenheit fristlos zu berücksichtigen.

Der Einwand der Unmöglichkeit, daß der Kläger es böswillig unterlassen habe, durch anderweitige Verwendung seiner Dienste Werte zu erlangen, ist, abgesehen davon, daß für die Verhaftung keine Beweislast erhebt, auch deshalb unzulässig, weil ein Betriebsratsratsmitglied nicht die Verpflichtung unterliegt, nach dem Ende des Dienstverhältnisses anderweitig zu suchen. Denn bei Anwendung des § 615 BGB. entfallen die Bestimmungen des § 97 BGB. hinsichtlich der Kündigung und Entlassung gänzlich. Die Betriebsratsratsmitglieder vorwiegend nacharbeitende sind, die insbesondere bei geringen Wirtschaftsergebnissen jederzeit eine neue Stelle erhalten können, würde der Arbeitgeber ein ihm unterliegendes Gewerbe betreiben, ohne hierzu gesetzlich verpflichtet zu sein, und dadurch finanziell benachteiligt zu werden. Dies hat der Gesetzgeber aber nicht gewollt. Das Gesetz hat vielmehr durch § 97 BGB. den Arbeitgeber wollen, daß ein Betriebsratsratsmitglied, abgesehen von den Umständen des Falles, während seiner Amts-

zeit ihre Preise abbaue, die doch infolge der hohen Arbeitslosigkeit in der jetzigen Höhe festgesetzt sein sollen. Die Kautabakarbeiter und Arbeiterinnen Deutschlands werden sich schuldig fühlen. Sie werden durch reifliche Zusammenkunft aller Berufsverbände und Arbeiterinnen im Deutschen Tabakarbeiter-Verbande einen Vorschlag stellen, um dem alle Willkür der deutschen Kautabakfabriken zu beseitigen.

Wir sind frohen erfahren, sind namhafte Firmen der Kautabakindustrie, welche mehr als zwei Drittel aller Kautabakarbeiter beschäftigen, bereit, in den nächsten Tagen über den Abschluß eines Tarifvertrages mit uns zu verhandeln.

Wir sind frohen erfahren, sind namhafte Firmen der Kautabakindustrie, welche mehr als zwei Drittel aller Kautabakarbeiter beschäftigen, bereit, in den nächsten Tagen über den Abschluß eines Tarifvertrages mit uns zu verhandeln.

Wir sind frohen erfahren, sind namhafte Firmen der Kautabakindustrie, welche mehr als zwei Drittel aller Kautabakarbeiter beschäftigen, bereit, in den nächsten Tagen über den Abschluß eines Tarifvertrages mit uns zu verhandeln.

Wir sind frohen erfahren, sind namhafte Firmen der Kautabakindustrie, welche mehr als zwei Drittel aller Kautabakarbeiter beschäftigen, bereit, in den nächsten Tagen über den Abschluß eines Tarifvertrages mit uns zu verhandeln.

Weltmarkt

Nach Stuttgart am 2. Oktober. Die lange hinfällige Weltmarkt, die in der D. W. M. in der letzten Nummer des Monats, Sonntag, Dezember, Dezember 15.11.11, Nummer 20.

Aus dem Tabakgewerbe.

Um den § 91. In der „Südwestdeutschen Tabakzeitung“ finden wir das folgende für die Tabakarbeiter wenig erbauliche Frage- und Antwortspiel:

„Die Beantwortung der Frage nach der Wirkung des Eintritts des Entlassens in einen anderen Betrieb auf seine Wahlberechtigung in dem bisherigen Betrieb ergibt sich nunmehr wie folgt:

Wenn auch der vermeintliche Entlassene in einen anderen Betrieb eintritt, so ist unter Umständen die „Bestimmung“ des § 615 BGB. gültig, so hat an sich ein Dienstverhältnis in dem früheren Betriebe nicht auf, es ist dem, daß er — wenn auch nur stillschweigend, indem er sich ohne die Absicht, den Betrieb zu verlassen, in dem früheren Betriebe nicht bemerkt — den Willen hat, seine Stellung in dem bisherigen Betriebe aufzugeben. Da er somit nach dem früheren Betriebe angeht, bleibt er dort wählbar. Die Wahlberechtigung in dem neuen Betriebe tritt erst mit dem Eintritte in einen anderen Betrieb verloren geht. Denn § 615 BGB. soll in keinem Fall treffen, daß der Arbeitnehmer tatsächlich aus dem bisherigen Dienstverhältnis nicht ausgeschieden ist.“

Dr. Flatau macht in seinem großen Kommentar in der Nummerung zu § 90 Seite 233 nachfolgende Feststellung:

„... Er der gekündigte Betriebsrat kann, wenn er mit der Klage durchdringt, für die ganze Zeit, bis sich die Kündigung durch rechtskräftiges Urteil als unwirksam herausstellt, auch dann noch wählbar sein, bis die Kündigung durch rechtskräftiges Urteil als unwirksam herausgestellt ist.“

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.

Die Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung. Die Möglichkeit der Klage auf Einstellung in den alten Betrieb ist jedoch auch auf die normale Kündigung.