

Die Vertrauensperson

Beilage für Betriebsräte und Funktionäre des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes

Nummer 1 Erscheint am letzten Sonnabend eines jeden Monats Januar 1929

Zum Geleit

„Die Vertrauensperson“, so nennt sich die neue Beilage des „Tabak-Arbeiter“, deren erste Nummer hiermit in die Hände der Mitglieder des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes gelangt. Sie soll von nun an regelmäßig am letzten Sonnabend eines jeden Monats erscheinen. Ihre Herausgabe ist die Einlösung des Versprechens, das auf dem 20. Verbandstag in München gegeben und lebhaft begrüßt wurde.

Wie schon ihr Name besagt, ist die neue Monatsbeilage des „Tabak-Arbeiter“ in erster Linie für die Betriebsräte und Funktionäre des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes bestimmt. Ihnen soll sie das nötige geistige Rüstzeug geben, damit sie mehr noch als bisher im Interesse der Tabakarbeiterschaft wirken können. Aber auch die anderen Mitglieder des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes sollten „Die Vertrauensperson“ regelmäßig und aufmerksam lesen. Wer heute noch kein Mitglied einer Betriebsvertretung oder Verbandsfunktionär ist, kann es morgen schon werden, und wer es vorläufig nicht wird, hat auch keinen Schaden davon, wenn er seine Kenntnisse bereichert, denn Wissen ist Macht.

Es ist nicht das erstemal, daß der Deutsche Tabakarbeiter-Verband zu seinem wöchentlich erscheinenden Organ, dem „Tabak-Arbeiter“, eine besondere Monatsbeilage herausgibt. „Die Vertrauensperson“ hat, wenn auch unter anderen Namen, schon ihre Vorgänger gehabt. Gedacht ist dabei an die „Betriebsräte-Zeitung des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes“, deren erste Nummer im Januar 1921 herausgegeben wurde, und an das „Mitteilungsblatt für die Zahlstellenverwaltungen, Gau- und Bezirksleitungen des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes“, das zuerst im Oktober 1922 erschien. Beide wurden leider ein Opfer der Inflation. Die „Betriebsräte-Zeitung“ mußte im Juli 1923 ihr Erscheinen einstellen, und einen Monat später fand auch das „Mitteilungsblatt“ ein frühzeitiges Ende. Im Schlussartikel des „Mitteilungsblatt“ wurde gewünscht, daß „Mitteilungsblatt“ und „Betriebsräte-Zeitung“ später wieder erscheinen können. Dieser Wunsch geht nunmehr in Erfüllung. „Die Vertrauensperson“ hat die Aufgaben übernommen, die früher die „Betriebsräte-Zeitung“ und das „Mitteilungsblatt“ hatten.

Ihre Aufgaben wird „Die Vertrauensperson“ aber nur dann voll und ganz erfüllen können, wenn sie durch rege Mitarbeit der Betriebsräte und Verbandsfunktionäre unterstützt wird.

Dazu gehört zunächst, daß der Schriftleitung des „Tabak-Arbeiter“, Bremen, An der Weide 201, die auch „Die Vertrauensperson“ redigiert, alle Vorgänge und Entscheidungen, die über den Einzelfall hinaus grundsätzliche Bedeutung haben, zur Kenntnis gebracht werden. Bei der Uebermittlung von arbeitsrechtlichen Entscheidungen darf das Aktenzeichen unter keinen Umständen fehlen. „Die Vertrauensperson“ soll jedoch nicht nur aufklärende Artikel, arbeitsrechtliche Entscheidungen, Mitteilungen usw. bringen, sondern den Betriebsratsmitgliedern und Verbandsfunktionären auch Gelegenheit bieten, ihre Erfahrungen und Meinungen auszutauschen und einander Anregungen für die praktische Tätigkeit zu geben. Voraussetzung dabei ist natürlich, daß die Tatsachen immer richtig und vollständig wiedergegeben werden, und zwar auch dann, wenn sie für die Kollegenchaft einmal ungünstig liegen sollten. Nichts könnte das Ansehen der Vertrauensperson mehr schädigen, als wenn sie sich nachsagen lassen müßte, in dem einen oder anderen Falle unrichtige oder unvollständige Mitteilungen gebracht zu haben. Was sich zur Veröffentlichung nicht eignet, wird die Redaktion schon ausschalten.

„Die Vertrauensperson“ soll nicht nur dem Augenblick dienen, sondern gewissermaßen auch ein Nachschlagewerk sein. Deshalb ist es notwendig, daß „Die Vertrauensperson“ nach dem Studium nicht achtlos beiseite gelegt, sondern für später sorgfältig aufgehoben wird. Verteilung des Textes und Ueberschriften werden in der „Vertrauensperson“ nach Möglichkeit so gewählt werden, daß die einzelnen Artikel, Notizen und Mitteilungen ausgeschnitten und, nach bestimmten Gebieten geordnet, aufbewahrt werden können. An den Betriebsräten und Verbandsfunktionären liegt es nun, hiervon den richtigen Gebrauch zu machen.

Damit tritt „Die Vertrauensperson“ ihren Weg an. Sie will den willigen Betriebsräten und Funktionären des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes die nötigen Kenntnisse vermitteln und ihnen in allen einschlägigen Fragen ein zuverlässiger Wegweiser und Berater sein. Ein unbequemer Mahner aber will sie jenen sein, die säumig sind und ihre Pflicht vernachlässigen. Mögen die Hoffnungen, die Verbandsleitung und Redaktion an die Herausgabe der „Vertrauensperson“ knüpfen, nicht enttäuscht werden.

Die Material-Bestellkarte

Vor nicht allzu langer Zeit hat der Deutsche Tabakarbeiter-Verband eine Neuerung eingeführt, die bisher den Beifall aller Bevollmächtigten gefunden hat, weil sie ihnen die Arbeit wesentlich erleichtert. Es ist die Material-Bestellkarte, auf der die Beitragsmarken aller Klassen und die sonstigen Materialien, die zur Kassensführung einer Zahlstelle erforderlich sind, verzeichnet stehen. Die Besteller brauchen nur die Höhe des Lokalbeitrages sowie die Zahl der gewünschten Marken, Bücher, Karten, Scheine und Blocks einzutragen und die Material-Bestellkarte an den Verbandsvorstand in Bremen zu senden.

Um nun den Materialversand möglichst schnell zu gestalten, empfiehlt es sich, die vorgedruckte Bestellkarte nicht mit Anfragen, Berichten und Mitteilungen anderer Art zu versehen. Außerdem ist es nicht ratsam, Karten mit besonders eiligen Verstellungen der Quartalsabrechnung beizulegen. Daß im übrigen die Zahlen auf den Bestellkarten deutlich geschrieben und auf der richtigen Linie stehen müssen, ist wohl so selbstverständlich, daß es kaum besonders erwähnt zu werden braucht. Wer also einen reibungslosen Materialversand wünscht, beachte die obigen Ausführungen.

Von deiner Zahlstelle fehlt noch die Quartalsabrechnung

Ogleich anzuerkennen ist, daß die Quartalsabrechnungen und Verbandsfelder im neuen Jahre zahlreicher und schneller eingehen als sonst, gibt es doch noch immer Zahlstellenverwaltungen, die weniger pünktlich sind. Diese an ihre Pflicht zu erinnern und sie aufzufordern, sofort die Quartalsabrechnung aufzustellen und mit den Belegen und den überschüssigen Verbandsgeldern an den Vorstand in Bremen zu senden, ist der Zweck dieser Zeilen.

Reichs-Unfallverhütungs-Woche

Wie aus den Tageszeitungen und dem „Tabak-Arbeiter“ Nr. 1 zu ersehen ist, wird vom 24. Februar bis zum 3. März dieses Jahres die Reichs-Unfallverhütungs-Woche (RUWo) stattfinden. An die Betriebsräte und Funktionäre des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes ergeht hiermit der Ruf, sich in den Dienst der guten Sache zu stellen, um ihr einen möglichst weitgehenden Erfolg zu verschaffen.

Verordnung über Krisenunterstützung für Arbeitslose

Auf Grund der §§ 101, 141, 212, 219 und 220 Abs. 2 Nr. 6 Satz 2 und Abs. 3 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 187) wird nach Anhörung des Verwaltungsrats der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung hiermit verordnet:

Artikel 1

Soweit nach § 101 des Gesetzes die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung als Krisenunterstützung zugelassen wird, gelten die Artikel 2 bis 8.

Artikel 2

(1) Die Höhe der Krisenunterstützung bestimmt sich vorbehaltlich des Abs. 2 und des Artikels 4 Abs. 1 und 2 nach den §§ 104 bis 107 des Gesetzes. Jedoch gelten für Angehörige der Lohnklassen VI und VII die Sätze der Lohnklasse VI, der Lohnklassen VIII und IX die Sätze der Lohnklasse VII, der Lohnklassen X und XI die Sätze der Lohnklasse VIII.

(2) Diese Sätze sind Höchstsätze.

Artikel 3

Die Einführung einer Höchstbezugsdauer für die Krisenunterstützung bleibt vorbehalten. In jedem Falle kann aber die für die Entscheidung zuständige Stelle die Krisenunterstützung auf einen kürzeren als den höchstzulässigen Zeitraum beschränken, wenn begründete Aussicht besteht, daß es dem Arbeitslosen möglich sein wird, sich innerhalb des kürzeren Zeitraums durch eigene Bemühung eine Arbeit zu verschaffen, deren Ablehnung die Entziehung der Unterstützung nach sich zöge.

Artikel 4

(1) Die Krisenunterstützung darf zusammen mit den Einnahmen des Arbeitslosen

in den Klassen I und II	80,0 vom Hundert
in der Klasse III	75,0 vom Hundert
in der Klasse IV	72,0 vom Hundert
in den Klassen V und VI	65,0 vom Hundert
in der Klasse VII	62,5 vom Hundert
in der Klasse VIII	60,0 vom Hundert

des Einheitslohns nicht übersteigen, der für die Bemessung der Unterstützung nach Artikel 2 Abs. 1 maßgebend ist (Freigrenze).

(2) Den Einnahmen des Arbeitslosen stehen die Einnahmen seiner Angehörigen gleich. Jedoch erhöht sich für jeden Angehörigen die Freigrenze

in der Klasse I	um 50 vom Hundert
in der Klasse II	um 40 vom Hundert
in der Klasse III	um 35 vom Hundert
in der Klasse IV	um 30 vom Hundert
in den Klassen V und VI	um 25 vom Hundert
in der Klasse VII	um 22 vom Hundert
in der Klasse VIII	um 20 vom Hundert

des Einheitslohns des Arbeitslosen.

(3) Angehörige des Arbeitslosen im Sinne der Artikel 4 bis 6 sind der Ehegatte, die Eltern, Voreltern und Abkömmlinge, alle, soweit sie mit dem Arbeitslosen im gleichen Haushalt leben.

(4) Für Geschwister des Arbeitslosen, die mit ihm im gleichen Haushalt leben und keine eigenen Einnahmen haben, erhöht sich die Freigrenze nach den Bestimmungen des Abs. 2.

Artikel 5

(1) Die Einnahmen des Arbeitslosen und seiner Angehörigen sind voll zu berücksichtigen, soweit nicht in Abs. 2 bis 5 Abweichendes bestimmt ist.

(2) Unberücksichtigt bleiben

1. Unterstützungen, die der Arbeitslose auf Grund eigener Vorsorge für den Fall der Arbeitslosigkeit bezieht;
2. Aufwandsentschädigungen, die für die Ausübung öffentlicher Ehrenämter gewährt werden, jedoch nur insoweit, als sie die tatsächlichen Mehraufwendungen offenbar nicht übersteigen;
3. Leistungen der Wochenhilfe (§ 195a der Reichsversicherungsordnung) und der Familienwochenhilfe (§ 205a der Reichsversicherungsordnung);
4. Übergangsrente auf Grund des § 6 der Verordnung über Ausdehnung der Unfallversicherung auf gewerbliche Berufskrankheiten vom 12. Mai 1925 (Reichsgesetzbl. I S. 69);
5. Pflegezulage, Führerhundertzulage und Zusatzrente nach dem Reichsversorgungsgesetz und Pflegegeld aus der Unfallversicherung (§ 558c Abs. 2 Nr. 2 der Reichsversicherungsordnung);
6. Leistungen der öffentlichen Fürsorge auf Grund der Verordnung über die Fürsorgepflicht, insbesondere Leistungen der Wochenfürsorge.

(3) Ferner bleiben 50 vom Hundert der Einnahmen, die Angehörige des Arbeitslosen aus eigener Beschäftigung haben, insoweit unberücksichtigt, als sie den Betrag übersteigen, um den die Freigrenze

mit Rücksicht auf den Angehörigen nach Artikel 4 Abs. 2 erhöht worden ist: Arbeitslosenunterstützung und Krankengeld, die Angehörige des Arbeitslosen beziehen, stehen den Einnahmen aus eigener Beschäftigung gleich.

(4) Auf den Familiengzuschlag anzurechnen sind

1. Renten, die Angehörige des Arbeitslosen auf Grund des Reichsversorgungsgesetzes beziehen;
2. Pflegegeld und Unterhaltsrente für ein minderjähriges Kind.

Im übrigen bleiben diese Bezüge unberücksichtigt.

(5) Für die Anrechnung von Einnahmen aus Gelegenheitsarbeit gilt § 112 des Gesetzes.

Artikel 6

Die Verwertung von Besitz darf nicht verlangt werden, wenn sie eine unbillige Härte für den Arbeitslosen oder seine Angehörigen bedeuten würde. Dabei ist insbesondere die Lebenshaltung des Arbeitslosen zu berücksichtigen. Kleinerer Besitz, insbesondere Spargroschen, angemeinere Hausrat oder ein kleines Hausgrundstück, das der Arbeitslose ganz oder zum größten Teil mit seinen Angehörigen bewohnt, darf für die Beurteilung der Bedürftigkeit nicht in Betracht gezogen werden.

Artikel 7

Für Empfänger von Krisenunterstützung gelten die §§ 132 bis 137 und 139 des Gesetzes sowie die Richtlinien, die der Verwaltungsrat der Reichsanstalt aufstellt.

(1) Für Arbeitslose, die beim Inkrafttreten des Gesetzes bereits Krisenunterstützung beziehen, oder nach dem 30. September 1927 aus Arbeitslosenunterstützung (Erwerbslosenunterstützung), die sie beim Inkrafttreten des Gesetzes bezogen, in die Krisenunterstützung über-treten, wird bis zum 30. Juni 1928 die Bedürftigkeit weiterhin nach den Grundsätzen beurteilt, die in den Artikeln 3a bis c der Ausführungs-vorschriften zur Verordnung über Erwerbslosenfürsorge in der Fassung der Ergänzung vom 22. Januar 1927 (Reichsgesetzbl. I S. 50) enthalten sind.

(2) Scheiden Personen der im Abs. 1 genannten Art aus der Krisenunterstützung aus, weil sie eine Arbeit aufgenommen haben, und werden sie nach einer Arbeitnehmer-tätigkeit von mindestens vier Wochen wieder erwerbslos, so bemißt sich die Krisenunterstützung nach dem Artikel 2 bis 6.

Aufruf zu den Neuwahlen der Betriebsvertretungen im Jahre 1929

Die Wahlzeit der Mehrzahl der Betriebsvertretungen läuft infolge der alljährlich von den Gewerkschaften zu dieser Zeit durchgeführten Neuwahlen wiederum in den Monaten März-April 1929 ab.

Die Neuwahlen der Betriebsvertretungen für das Jahr 1929 sind daher von den Ortsausschüssen des ADGB und den Ortskartellen des AD-Bundes in den Monaten Februar-März 1929 gemeinsam durchzuführen. Es ist zu diesem Zweck ein Termin zu bestimmen, an welchem alle Betriebsvertretungen die Bestellung eines Wahlvorstandes vornehmen und diejenigen Belegschaften, die gegenwärtig eine Betriebsvertretung nicht besitzen, ihren Arbeitgeber zur Bestellung eines Wahlvorstandes auffordern. Die Durchführung der Wahlen obliegt den jeweils beteiligten Gewerkschaften. Dieselben haben gegebenenfalls auf Grund des § 23 Abs. 3 des Betriebsrätegesetzes in der Fassung der Novelle vom 28. Februar 1928 die Bestellung eines Wahlvorstandes bei dem Vorsitzenden des zuständigen Arbeitsgerichts zu beantragen.

Diejenigen Betriebsvertretungen, die erst nach dem 1. Oktober 1928 gewählt worden sind, brauchen jetzt eine Neuwahl noch nicht durchzuführen, ebenso handeln die Betriebsvertretungen sämtlicher Behörden, sowie diejenigen im Bergbau, im Baugewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft nur nach den unmittelbaren Anweisungen ihrer zuständigen Gewerkschaften. Alle übrigen Betriebsvertretungen sollen im Interesse der Einheitlichkeit die Neuwahlen zu dem dafür bestimmten Termin vornehmen.

Maßgebend für die Durchführung der Wahlen sowohl für die Arbeiter als auch für die Angestellten sind die Beschlüsse des Gewerkschaftskongresses in Leipzig 1922 (Protokoll Seite 419, 420) und die Richtlinien des AD-Bundes vom 8. Juli 1924. Hier-nach ist genau zu verfahren. Insbesondere ist unter allen Umständen zu unterlassen, in verschleierte oder offener Form politische Listen aufzustellen. Außerdem dürfen in keinem Falle in die Listen der freien Gewerkschaften Kandidaten aufgenommen werden, die unorganisiert sind. Wo hiergegen verstoßen wird, können die Gewerkschaften derartige Wahlen auf Grund der Kongreßbeschlüsse nicht anerkennen.

Die für die Durchführung der Neuwahlen notwendigen Formulare hat sich der Wahlvorstand im Betriebe auf Kosten des Arbeitgebers herstellen zu lassen.

Ein Merkblatt für die Durchführung der Wahlen und Muster für die notwendigen Formulare können durch die Ortsausschüsse und die Ortskartelle von der Verlagsgesellschaft des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes m. b. H., Berlin S 14, bezogen werden.

Die Gewerkschaftskongresse des ADGB und des IFA-Bundes im September bzw. Oktober 1928 haben erneut die außerordentliche Bedeutung des Mitbestimmungsrechtes in den Betrieben hervorgehoben und die beiden Bundesvorstände beauftragt, alle Schritte und Maßnahmen zu unternehmen, um die gemeinsam aufgestellten, aber noch nicht erledigten Forderungen zum weiteren Ausbau des Betriebsrätegesetzes schnellstens durchzusetzen. Von den Belegschaften erwarten die Kongresse, daß sie ihre Rechte aus dem Betriebsrätegesetz energisch ausnutzen. Kein Betrieb, der nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes eine Betriebsvertretung haben kann, darf ohne Betriebsvertretung sein. Durch Organisierung der Gewerkschaften noch fernstehenden Arbeitskollegen wird es dann gelingen, das Mitbestimmungsrecht in vollständigem Umfange durchzusetzen.

Gerade die schweren Arbeitskämpfe der letzten Monate mit ihren eigenartigen Folgeerscheinungen haben erneut bewiesen, daß auch die Durchführung des Mitbestimmungsrechtes im Betriebe in erster Linie von der Macht der Gewerkschaften abhängig ist.

Gewerkschaftskollegen und Gewerkschaftskolleginnen! Wählt nur eure tüchtigsten und fähigsten Belegschaftsangehörigen in die Betriebsvertretungen.

Auf zu den Betriebsräte-Neuwahlen 1929!

Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund.
Allgemeiner freier Angestelltenbund.

Wie muß eine Kündigung erfolgen, um wirksam zu werden?

Diese Frage mag eigenartig klingen, und doch war es notwendig, darüber eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes in Mannheim als Berufungsinstanz herbeizuführen. Der Tatbestand, der dieser Frage zugrunde liegt, ist kurz folgender:

Die Firma R. M. S. in S. unterhielt seit Jahren einen Filialbetrieb in W. Am 10. 8. 28 kam der Werkmeister dieses Betriebes in den Arbeitsaal und rief laut: „Sört ihr Leut, wenn das Geschäft nicht besser wird, dann ist in 4 Wochen Feierabend“. In den nun folgenden 4 Wochen bis zum 8. 9. 28 erfolgte keinerlei Mitteilung mehr an die Arbeiterschaft, so daß sie annehmen konnte, das Geschäft habe sich gebessert und es werde weiter gearbeitet. Doch die Firma war anderer Auffassung. Sie schloß am 8. 9. 28 ihren Filialbetrieb in W.

Ein Teil der Arbeiterschaft erhob nunmehr Klage am zuständigen Arbeitsgericht in S. auf Bezahlung der 14tägigen Kündigungsfrist. Trotzdem die Rechtsprechung in dieser Frage einwandfrei und klare Entscheidung gefällt hatte, kam das Arbeitsgericht in S. zu der Auffassung, daß die Kündigung nach Form und Inhalt rechtskräftig sei. Es wies die Kläger mit ihrer Forderung auf Bezahlung der Kündigungszeit kostenpflichtig ab.

Gegen diese Entscheidung des Arbeitsgerichtes in S. wurde Berufung eingelegt beim Landesarbeitsgericht in Mannheim. In der Berufungsschrift wurde begründend ausgeführt, daß der Ausspruch des Meisters im Arbeitsaal wohl als eine Ankündigung einer Maßnahme betrachtet werden könnte, niemals aber als wirksame Kündigung zu betrachten sei. Die Gegenseite, die sich durch einen Rechtsanwalt vertreten ließ, führte in der Gegenschrist aus, daß man zur wirksamen Kündigung nicht unbedingt das Wort Kündigung gebrauchen müsse. Es konnte auch eine Kündigung wirksam durch konkludente Handlungen ausgesprochen werden. Das Landesarbeitsgericht schloß sich jedoch der Auffassung der Kläger an und verkündete folgendes Urteil:

Das Urteil des Arbeitsgerichtes in S. vom 11. 10. 28 wird aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Kläger X Mark zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

Das Landesarbeitsgericht sagt in seiner Begründung, daß es schon in mehrfachen Urteilen zum Ausdruck gebracht habe, daß eine so einschneidende Maßregel wie die Kündigung allen Beteiligten zweifelsfrei als solche erkennbar sein muß. Die Folgen für den Arbeitnehmer, aber auch für den Arbeitgeber, wobei besonders der Einspruch gegen eine Kündigung nach dem BRG zu berücksichtigen ist, verlangen eine klare Sachlage. Diesen Erfordernissen einer klaren und unzweideutigen Kündigung entsprach aber die von dem Vertreter der Beklagten am 10. 8. 28 gemachte Äußerung nicht. Sie besagte lediglich, daß das

Geschäft in 4 Wochen geschlossen werde, wenn es nicht besser werde. Damit war eine Kündigung nicht ausgesprochen, sondern eine solche lediglich in Aussicht gestellt.

Da die Kündigungsfrist 14 Tage betrug, war auch nicht ohne weiteres zu erkennen, daß die Kündigung schon jetzt auf 4 Wochen ausgesprochen wurde, wenn auch eine Kündigung vor der als Mindestfrist bestimmten Kündigungsfrist zweifellos zulässig ist. In der Zwischenzeit ist den Arbeitern der Beklagten keine weitere Mitteilung zugegangen, so daß eine ordnungsgemäße Kündigung auf 8. September nicht erfolgt ist. Wohl aber ergab sich für den Kläger eine deutliche Kündigung am 8. September selbst; diese wurde aber erst auf den 23. September wirksam. Wenn sich die anderen Arbeiter der Beklagten mit der Kündigung auf 8. September abgefunden haben, so war dies ihre Sache. Keinesfalls folgt aber daraus, daß auch die Kläger die Kündigung als für sie bindend ansehen mußten.

In längerer Untersuchung aller Einzelheiten gelangt dann das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung, daß eine Kündigung überhaupt nicht vorgelegen habe, auch nicht einmal eine bedingte.

Nach Erläuterung der Forderungen der einzelnen Kläger kommt das Gericht zu dem Schluß, daß die Klage in vollem Umfange begründet war, so daß das arbeitsgerichtliche Urteil aufgehoben werden mußte und dem Klageantrag entsprechend zu erkennen war.

Für unsere Kollegenschaft beweist dieser Vorgang erneut, wie notwendig es ist, darauf zu achten, ob eine Kündigung vollkommen unzweideutig ist.

Betriebsrat unter Kontrolle

(§ 35 des BRG.)

Auch heute erfreut sich der Betriebsrat bei den Arbeitgebern noch keiner allzu großen Beliebtheit. Seine Betriebsrats-tätigkeit steht mehr oder minder unter der Kontrolle des Unternehmers und seiner Beauftragten. Diese Kontrolle ist natürlich keine Kontrolle darüber, ob der Betriebsrat die Interessen seiner Kollegenschaft pflichtgemäß wahrnimmt. Die Kontrolle hat einen anderen Sinn; der Betriebsrat soll darauf kontrolliert werden, ob ihm bei seiner Betriebsrats-tätigkeit nicht Handlungen unterlaufen, die er, der Arbeitgeber, zum Anlaß nehmen kann, um ihn an die frische Luft zu setzen. Der Betriebsrat hat daher bei seiner Tätigkeit über das genaueste aufzupassen. So werden z. B. dem Betriebsrat oft Schwierigkeiten wegen der Bezahlung seiner versäumten Arbeitszeit, die sich durch die Betriebsrats-tätigkeit nicht vermeiden läßt, gemacht. Der Unternehmer erhebt dabei den Einwand, daß der Betriebsrat die Versäumung der Arbeitszeit über die Gebühr hinaus verlängert hat, und daß er Arbeitszeit durch Tätigkeiten versäumte, die nicht zu den Aufgaben des Betriebsrates gehören.

Da der Betriebsrat nach § 35 des BRG sein Amt unentgeltlich als Ehrenamt verwaltet, so darf die notwendige Versäumnis von Arbeitszeit, die die Betriebsrats-tätigkeit mit sich bringt, eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung nicht zur Folge haben. Was ist nun als notwendig versäumte Arbeitszeit anzusehen? All die Arbeitszeit, die durch die notwendige Tätigkeit und die Amtsführung des Betriebsrates versäumt werden muß. Der Ansehung der notwendig versäumten Arbeitszeit durch den Unternehmer entgeht der Betriebsrat nun dadurch, indem er den Nachweis über die notwendig versäumte Arbeitszeit erbringt. Der Nachweis kann am besten dadurch erbracht werden, indem man über die durch die Betriebsrats-tätigkeit versäumte Arbeitszeit Buch führt, d. h. Notizen oder Aufzeichnungen macht. Diese Aufzeichnungen sollen natürlich nur den persönlichen Zwecken des Betriebsrates dienen und nicht zur Kontrolle für den Unternehmer bestimmt sein. Nur wenn der Arbeitgeber die Notwendigkeit und die Dauer der versäumten Arbeitszeit bestreitet, soll ihm durch diese Aufzeichnungen Rechenschaft über die notwendig versäumte Arbeitszeit gelegt werden. Bei einer etwaigen Klagesache kann man dann vor dem Arbeitsgericht ebenfalls den Nachweis über die versäumte Arbeitszeit erbringen und ist so gegen Benachteiligungen geschützt.

Man braucht natürlich nicht über jede Minute seine Aufzeichnungen machen, aber aus den Aufzeichnungen soll doch im großen und ganzen der Aufschluß, wie die versäumte Arbeitszeit zustande gekommen ist, ersichtlich sein.

Will sich also der Betriebsrat vor Schaden schützen, so tut er gut daran, sich über seine Betriebsrats-tätigkeit nicht nur der Art nach, sondern auch der Zeit nach Notizen zu machen. Sie können ihm nicht nur nützlich sein für den Nachweis der versäumten Arbeitszeit, sondern auch für den Nachweis von anderen Begebenheiten.

Wann ist ein Betriebsratsbeschluss gültig?

(§§ 29 und 32 des BRG.)

Im § 32 des BRG. heißt es, daß ein gültiger Beschluss des Betriebsrates nur gefaßt werden kann, wenn alle Mitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände geladen sind und die Zahl der Erschienenen mindestens die Hälfte der Zahl der Betriebsratsmitglieder erreicht. Stellvertretung ist nach § 40 zulässig. Die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit der erschienenen Mitglieder und Stellvertreter gefaßt. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

Diese Fassung wurde in einem Beschluss des Reichsarbeitsgerichts vom 1. Februar 1928 dahin ausgelegt, daß ein gültiger Betriebsvertretungsbeschluss nur dann zustande gekommen ist, wenn die Betriebsvertretungsmitglieder nicht nur alle unter Mitteilung des Beratungsgegenstandes, sondern auch rechtzeitig zu der Sitzung geladen worden sind. Sind diese Voraussetzungen, also rechtzeitige und vollzählige Einladung der Betriebsvertretungsmitglieder unter Mitteilung der Beratungsgegenstände gegeben, dann ist die Einladung ordnungsgemäß erfolgt.

Wann ist nun die Einladung als eine rechtzeitige Einladung anzusehen? Die Einladung muß den Mitgliedern der Betriebsvertretung so früh zugestellt werden, daß sie unter regelmäßigen Umständen zur Sitzung erscheinen können. Der Zweck der Ladung, die Mitwirkung der Mitglieder der Betriebsvertretung bei dessen Beschlüssen sicherzustellen, so heißt es in dem oben zitierten Beschlusse des Reichsarbeitsgerichtes, wäre nicht erreicht, wenn nur die Ladung und nicht auch ihre Rechtzeitigkeit die Voraussetzung für die Beschlussfähigkeit bildet. Diese Vorschrift gilt nicht nur für die Sitzungen des Betriebsrates, sondern auch für die Sitzungen des Arbeiter- und Angestelltenrates.

Die Bestimmungen über die Abhaltung der Sitzungen ist also streng einzuhalten, weil sonst gegebenenfalls ein gültiger Beschluss der Betriebsvertretung nicht vorliegt. So steht bei Streitigkeiten über die Gültigkeit von Betriebsvertretungsbeschlüssen dem Arbeitsgericht im Beschlussverfahren die Nachprüfungsbefugnis zu.

In diesem Zusammenhang ist noch zu erwähnen, daß die Sitzungen der Betriebsvertretungen nach § 29 des BRG. nur von dem Vorsitzenden der Betriebsvertretung einberufen werden können. Ruft z. B. der Arbeitgeber die Mitglieder der Betriebsvertretung zu einer Sitzung zusammen, damit sie die Zustimmung zur Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung geben, dann ist ein etwa gefaßter Beschluss ungültig. Nach dem Reichsgerichtsurteil vom 23. Oktober 1925 setzt die Rechtswirksamkeit der Beschlüsse voraus, daß sie in einer wirklichen Betriebsratsitzung zustande kommen, in der die Teilnehmer das Bewußtsein haben, in ihrer amtlichen Eigenschaft als Betriebsratsmitglieder tätig zu werden, abzustimmen und zu beschließen. Auch dann kann der Beschluss angefochten werden, wenn der Arbeitgeber zu der Sitzung, zu der er geladen worden ist, oder die einzuberufen er beantragt hat, mit einem Vertreter, mit einem Protokollführer und dergleichen erscheint, da die Betriebsvertreterisierung geheim ist. Die Beauftragten der wirtschaftlichen Vereinigungen sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer können jedoch von den Beteiligten zu der Sitzung hinzugezogen werden, aber nur mit beratender Stimme, ohne daß damit der Betriebsvertretungsbeschluss ungültig würde.

Müssen die Gewerbeaufsichtsbeamten bei Betriebsbesichtigungen mit der Betriebsvertretung Fühlung nehmen?

Es ist vielfach zu beobachten und die Klagen darüber vermehren sich, daß die Gewerbeaufsichtsbeamten bei Betriebsbesichtigungen mit den Betriebsvertretungen keine oder zu wenig Fühlung nehmen. Die Nichtbeachtung und Uebergehung der Betriebsvertretung durch die Gewerbeaufsichtsbeamten bei Betriebskontrollen trägt natürlich keineswegs dazu bei, daß die Mißstände im Betrieb, über die doch die Betriebsvertretung genau Bescheid weiß und die den Gewerbeaufsichtsbeamten auch zu den Mißständen führen kann, wirklich beseitigt werden. Wir empfinden einen solchen Zustand natürlich nicht für richtig. Sicherlich könnten die Mängel in einem größeren Maße abgestellt werden, wenn die Gewerbeaufsichtsbeamten bei ihren Betriebsbesichtigungen auch die Betriebsvertretung hinzuziehen würden und nicht nur mit der Betriebsleitung verhandeln wollten. Kann nun die Betriebsvertretung vom Gewerbeaufsichtsbeamten verlangen, daß er sie zur Betriebsbesichtigung hinzuzieht? Ein solches Recht besteht zwar für die Betriebsvertretung

nicht, aber der Gewerbeaufsichtsbeamte ist grundsätzlich verpflichtet, von sich aus mit der Betriebsvertretung Fühlung zu nehmen. Diese Verpflichtung wurde den preussischen Gewerbeaufsichtsbeamten durch den Erlaß des Preussischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 31. Mai 1922 auferlegt.

Der Minister nimmt in seinem Erlaß vom 31. Mai 1922 auf seinen Erlaß vom 12. März 1919 Bezug — er hatte dort die Gewerbeaufsichtsbeamten angewiesen, von ihrer Befugnis mit den Arbeiterausschüssen bei Betriebsbesichtigungen zu verhandeln, ausgiebig Gebrauch zu machen — und fährt dann fort: Ich habe Anlaß, darauf hinzuweisen, daß diese Anordnung sinngemäß auch weiterhin zu gelten hat, nachdem die Arbeitnehmervertretungen durch das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 weiter ausgebaut worden sind. Vor allem lege ich Wert darauf, daß die Gewerbeaufsichtsbeamten bei der Untersuchung von Beschwerden über ungesetzliche Arbeitszeit oder sonstige behauptete Mißstände in den gewerblichen Betrieben einschließlich der Handelsbetriebe neben der Betriebsleitung grundsätzlich auch die Betriebsvertretung (Betriebsrat, Arbeiterrat, Angestelltenrat, Betriebsobmann) hören. Im allgemeinen wird es genügen, soweit nicht lediglich der Betriebsobmann in Frage kommt, nur den Vorsitzenden oder ein über die zur Erörterung stehenden Fragen besonders unterrichtetes Mitglied der Betriebsvertretungen an den Besichtigungen und Besprechungen zu beteiligen.

Diesem Erlaß des preussischen Ministers für Handel und Gewerbe haben sich übrigens alle anderen deutschen Bundesländer angeschlossen, so daß er für das ganze Deutsche Reich Gültigkeit hat.

Auf diesen Erlaß seien die Betriebsvertretungen nachdrücklich hingewiesen. Sollte der die Betriebsbesichtigung vornehmende Gewerbeaufsichtsbeamte sich nicht nach dem Erlaß, der auch heute noch gültig ist, richten, so wird es sich für die Betriebsvertretung empfehlen, zu veranlassen, daß die gegebene Behörde für die Durchführung des Erlasses Sorge trägt.

Statistikarten und Fragebogen

Den Verwaltungen aller Zahlstellen, die Mitglieder aus mehreren Zweigen der Tabakindustrie haben, sind in dieser Woche Fragebogen für die Monate Januar, Februar und März zugegangen. Für die übrigen Zahlstellenverwaltungen liegt dieser Zeitungsendung eine Statistikarte für Januar bei. Die richtig und vollständig ausgefüllten Statistikarten und Fragebogen müssen dem Verbandsvorstand in Bremen spätestens bis zum 7. Februar zugeschickt werden, und zwar auch dann, wenn keine arbeitslosen, kurzarbeitenden oder überarbeitenden Mitglieder in der Zahlstelle sind. Als Zähltag ist der 26. Januar zu nehmen. Die Namen der Zahlstellen, von denen Statistikarten und Fragebogen nicht rechtzeitig eingehen, wird „Die Vertrauensperson“ in ihrer nächsten Nummer bekanntgeben.

Zahlstellen, die versehentlich keine Fragebogen oder keine Statistikarte erhalten, müssen die erforderlichen Angaben auf einer einfachen Postkarte machen.

Die nachstehenden Zahlstellen haben ihre Statistikarte oder ihren Fragebogen für Dezember entweder überhaupt nicht oder zu spät eingeschickt:

Gau Hamburg: Eternförde, Izhoe-Wilster, Kellinghufen, Parshim, Neuhaus/Elbe, Gifhorn, Goslar, Münchehof, Osterode, Stadtoldendorf.

Gau Nordhausen: Duderstadt, Roßbach, Bibersschlag, Eisenach, Etzleben, Frankenheim, Großkretzenbach, Kallensundheim, Neustadt am Rennstieg, Oppershausen, Plaue, Winkingerode.

Gau Herzord: Barntrop, Bielefeld, Hohenhausen, Hameln, Neuenkirchen.

Gau Köln: Andernach, Mülheim/Ruhr, Bonn, Geldern, Nieukert, Oberhausen, Vallendar.

Gau Siegen: Alfelf, Dillenburg, Darmstadt, Dieburg, Somborn, Burginn, Riened.

Gau Heidelberg: Eichelberg, Eppingen, Hambrücken, Rot, Wiesenthal, Ingenheim, Rülzheim.

Gau Offenburg: Ringsheim, Teningen.

Gau Dresden: Wurzbach, Zeiß, Grimma, Königsbrück, Pegau, Tannenber.

Gau Breslau: Ratibor, Steindorf, Jülichau.

Gau Berlin: Driesen, Neuruppin, Pasewalk, Wusterhausen.

Betriebsräte und Verbandsfunktionäre!

Sorgt dafür, daß kein Betrieb ohne gesetzliche Betriebsvertretung bleibt!