

Die Vertrauensperson

Beilage für Betriebsräte und Funktionäre des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes

Nummer 9

Erscheint am letzten Sonnabend eines jeden Monats

Septbr. 1929

Rüstet zur Werbewoche!

Der Vorstand des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes hat kürzlich beschlossen, auch in diesem Jahre wieder, und zwar im Monat Oktober, eine größere Werbetätigkeit zu entfalten. Unter Ausbietung der gesamten Mitgliedschaft sollen dann alle erfolgversprechenden Mittel in Anwendung gebracht werden, um die noch unorganisierten Arbeiterinnen und Arbeiter der Tabakindustrie von der Notwendigkeit des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses zu überzeugen und sie dem Deutschen Tabakarbeiter-Verband als Mitglieder zuzuführen.

In der Regel soll diese außergewöhnliche Werbetätigkeit in den einzelnen Gebieten acht Tage — von einem Sonntag zum andern — nicht überschreiten. Den Gauleitern war es überlassen worden, die Woche im Oktober zur Werbearbeit zu bestimmen, die für ihren Bereich die größten Erfolgsmöglichkeiten verspricht. Für die nachstehenden Gaue sind die Werbewochen wie folgt festgesetzt worden:

- Gau 1 (Hamburg) vom 27. Oktober bis 2. November
- Gau 2 (Nordhausen) vom 21. bis 28. Oktober
- Gau 3 (Herford) vom 20. bis 27. Oktober
- Gau 4 (Frankfurt) vom 20. bis 27. Oktober
- Gau 5 (Heidelberg) vom 19. bis 29. Oktober
- Gau 6 (Offenburg) vom 6. bis 13. Oktober
- Gau 7 (Dresden) vom 4. Oktober bis 2. November
- Gau 9 (Berlin) vom 20. bis 27. Oktober.

Es ist wohl nicht erforderlich, an dieser Stelle die Veranlassung einer Werbewoche noch besonders zu begründen; denn jeder Verbandsfunktionär und jedes freigewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglied weiß, daß es in allen Teilen Deutschlands und in fast allen Zweigen der Tabakindustrie noch Tausende und aber Tausende von Kolleginnen und Kollegen gibt, die den Weg zur Organisation bisher nicht gefunden haben. Nach den Erhebungen der beiden Tabakarbeiter-Verbände gab es am Ende des Jahres 1928 in der Tabakindustrie rund 175 000 Arbeiterinnen und Arbeiter. Davon gehörten 78 282 dem Deutschen Tabakarbeiter-Verband und 26 350 dem Zentralverband christlicher Tabakarbeiter Deutschlands an. Rechnet man dazu 5000 Mitglieder anderer Gewerkschaften, so verbleiben immer noch ungefähr 65 000 Berufsangehörige, die unorganisiert sind. Diese gilt es mit den gewerkschaftlichen Gedankengängen vertraut zu machen und zum Eintritt in den Deutschen Tabakarbeiter-Verband zu bewegen, damit Rückschläge vermieden und einer besseren Zukunft die Wege geebnet werden.

Wie die Werbearbeit im einzelnen am besten durchzuführen ist, kann hier natürlich nicht gesagt werden. Das zu bestimmen muß den dazu berufenen und dafür verantwortlichen Verbandsfunktionären überlassen bleiben, die Land und Leute genau kennen und demzufolge am besten übersehen können, wie und wo mit der Werbearbeit eingesetzt werden muß. Daß dabei immer im Einvernehmen mit der zuständigen Gauleitung zu handeln ist, braucht wohl nicht besonders betont zu werden. Zur Einleitung der Werbearbeit hat der Verbandsvorstand ein vierseitiges Flugblatt herstellen lassen, das spätestens Anfang Oktober an den von den Gauleitern aufgegebenen Stellen sein wird. Darüber hinaus ist es den Gauleitungen freigestellt worden, da wo es notwendig und zweckmäßig erscheint, noch besondere Werbeschriften herauszugeben, die sich an die Tabakarbeiterschaft bestimmter Gebiete richten. Auch der „Tabakarbeiter“ wird sich in den Dienst der Sache stellen und neben allgemeinen Artikeln und Notizen, die der Werbearbeit gewid-

met sind, zwei besondere Werbenummern herausbringen. Die eine davon (Nummer 40 vom 5. Oktober) soll sich in der Hauptsache an die einzelnen Berufsgruppen innerhalb der Tabakarbeiterschaft wenden, während die andere (Nummer 42 vom 19. Oktober) für die Werbearbeit unter den weiblichen und jugendlichen Tabakarbeitern bestimmt ist.

Ist das Werbematerial verteilt worden, dann muß — je nach Lage der Verhältnisse — mit der Hausagitation oder mit der Versammlungstätigkeit oder mit beidem begonnen werden. Der größte Wert ist jedoch auf eine gründliche Hausagitation zu legen, weil diese Art der Werbetätigkeit immer noch am meisten Erfolg verspricht. Daneben können selbstverständlich auch Versammlungen — wobei Betriebs-, Abteilungs- und Branchenversammlungen nicht zu vergessen sind — zur Gewinnung neuer Mitglieder beitragen, wenn sie zur richtigen Zeit am richtigen Ort abgehalten werden. Die Heranziehung der nötigen Referenten dürfte nicht allzu schwer sein. Wo es zweckmäßig ist und gewünscht wird, werden auch Mitglieder des Verbandsvorstandes soweit wie möglich in den Werbeversammlungen als Redner auftreten.

Unter allen Umständen muß beachtet werden, daß die in Aussicht genommene Werbearbeit, sei es nun Flugblattverbreitung oder Hausagitation oder Versammlungstätigkeit, gut vorbereitet und planmäßig durchgeführt wird. Um das zu erreichen, empfiehlt es sich, zuvor mit den für die Werbearbeit in Betracht kommenden Kolleginnen und Kollegen alles durchzubespochen, was mit der Werbewoche zusammenhängt, damit jeder einzelne genau weiß, was er zu tun hat. Zu der vorbereitenden Tätigkeit gehört auch die Sammlung von Adressen der Unorganisierten. Bei der Werbearbeit darf kein Ort, kein Betrieb und auch kein Heimarbeiter übergangen werden. Eine weitere Voraussetzung des Erfolges ist, daß sich die gesamte Mitgliedschaft ohne Ausnahme an dieser Werbearbeit beteiligt. Niemand darf zurückstehen, alle müssen mithelfen, das Heer der Unorganisierten in der Tabakindustrie auf ein Minimum herabzudrücken. Voran die Betriebsräte und Funktionäre des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes. Ein edler Wettstreit um den größten Erfolg muß entbrennen. Jede Zahlstellenverwaltung muß sich von dem Ehrgeiz leiten lassen, in ihrem Gebiet die Tabakarbeiterschaft zu 100 v. H. organisiert zu haben.

Und nun ans Werk! Wenn alle Kolleginnen und Kollegen ihre Pflicht und Schuldigkeit tun, wird und muß es gelingen, einen Teil der noch unorganisierten Arbeiterinnen und Arbeiter der Tabakindustrie für den Deutschen Tabakarbeiter-Verband zu gewinnen.

Vergeßt die Quartalsabrechnung nicht!

Auch diesmal halten wir es für unsere Pflicht, die Zahlstellenverwaltungen daran zu erinnern, daß spätestens vierzehn Tage nach Quartalschluß die Zahlstellenabrechnungen beim Verbandsvorstand sein sollen. Es empfiehlt sich deshalb, sofort mit den nötigen Vorarbeiten zu beginnen, damit die Quartalsabrechnung zeitig genug aufgestellt, revidiert und mit den dazu gehörigen Belegen abgeschickt werden kann. Außerdem müssen sofort alle überschüssigen Verbandsgelder, am besten noch vor Quartalschluß, nach Bremen gesandt werden. Die Namen der Zahlstellen, deren Abrechnungen nicht rechtzeitig eingehen, werden in der nächsten Nummer der „Vertrauensperson“ veröffentlicht.

Was hat der Gekündigte zu tun?

Ueber die ersten Schritte nach der Kündigung herrscht leider noch vielfach Unklarheit, und zwar sehr zum Nachteil des Entlassenen. Trotz der fleißigen Aufklärungsarbeit der Gewerkschaften gibt es immer noch Arbeitnehmer, welche der eintretenden Arbeitslosigkeit unvorbereitet gegenüberstehen. Es seien daher nachfolgend die wichtigsten Wege zur Sicherung der wirtschaftlichen Existenz des Gekündigten dargestellt.

Die Sicherung des Gekündigten hat nach zwei Seiten hin zu erfolgen: einmal durch den Einspruch gegen die Kündigung (I) und zum anderen durch den Antrag auf Arbeitslosenunterstützung (II).

I.

Das Recht zum Einspruch gegen die Kündigung besteht nur für die Arbeitnehmer von Betrieben mit Gruppenrat, das ist Arbeiter- oder Angestelltenrat. Wird der Arbeitnehmer gekündigt, so steht ihm sofort die Möglichkeit offen, Einspruch einzulegen und diesen auf einen oder mehrere der vier Gründe des § 84 des Betriebsrätegesetzes zu stützen. Allerdings gibt es einige wenige Ausnahmen, in denen kein Einspruchsrecht entsteht. Zum Beispiel besteht kein Einspruchsrecht bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich werden. Die anderen Ausnahmen sind in § 85 des Betriebsrätegesetzes nachzulesen. Es sollte übrigens jeder Organisierte das Betriebsrätegesetz besitzen. Ob nun eine gänzliche oder teilweise Stilllegung die Ursache der Kündigung ist, muß erst von Fall zu Fall geprüft werden. Jedenfalls braucht niemand einer solchen Behauptung des Arbeitgebers ohne weiteres Glauben zu schenken. Das wird vor dem Arbeitsgericht schon untersucht werden. Liegt aber wirklich eine Stilllegung vor, dann ist die Sache noch nicht verloren. Zwar verliert der Gekündigte das Einspruchsrecht, er gewinnt dafür jedoch gewisse Ansprüche nach Maßgabe der Stilllegungsverordnung, auf die hier nicht eingegangen werden soll.

Nun zum Einspruch gegen die Kündigung! Hierbei müssen drei Fristen gewahrt werden, wenn die Klage nachher nicht abgewiesen werden soll.

1. Binnen fünf Tagen nach der Kündigung ist der Einspruch beim Gruppenrat einzulegen. Also wenn zum Beispiel A am 2. Juni die Kündigung erhält, so beginnt die Frist am 3. Juni und läuft am 7. Juni ab. Ist der 7. Juni nun ein Sonntag oder allgemeiner Feiertag, so gilt der darauffolgende Montag als letzter Tag der Einspruchsfrist.

Welches ist der Tag der Kündigung? Das ist der Tag, an dem die Kündigung dem Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochen worden ist. Das ist im Beispiel der 2. Juni. Ist die Kündigung schriftlich erfolgt, so gilt als Tag der Kündigung derjenige, an welchem diese dem Arbeitnehmer zugeht. Der Tag der Kündigung wird in die Frist nicht eingerechnet. Für die Wirkung der Kündigung ist es gleichgültig, ob der Arbeitnehmer sie annimmt oder nicht.

Der Einspruch kann mündlich oder schriftlich erklärt werden und ist beim Arbeiter- oder Angestelltenrat einzulegen. Er kann sich nur auf einen der vier Gründe des § 84 des Betriebsrätegesetzes stützen. Es ist aber empfehlenswert, den Einspruch schriftlich etwa in der folgenden Form einzulegen:

„An den Arbeiterrat der Firma X.,

z. H. des Vorsitzenden Herrn D. in P., (Straße, Hausnummer).

Gegen die Kündigung vom 2. Juni lege ich hiermit Einspruch ein, den ich wie folgt begründe: (entweder) es liegt der begründete Verdacht vor, daß meine Kündigung wegen politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung (vgl. Näheres im § 84 Abs. 1 Nr. 1 BRG.) erfolgt ist, denn...; (oder) die Kündigung ist ohne Angabe von Gründen erfolgt, in Wirklichkeit liegt aber ein (nach § 84 Abs. 1 Nr. 1—4 BRG. unzulässiger) Grund vor, denn...; (oder) die Kündigung ist deshalb erfolgt, weil ich mich geweigert habe, dauernd andere als die bei der Einstellung vereinbarte Arbeit zu verrichten; denn...; (oder) die Kündigung ist eine unbillige Härte, welche weder durch mein Verhalten noch durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt worden ist, denn...

B., (Datum).

(Unterschrift, Anschrift).“

Ist die Kündigung fristlos erfolgt, d. h. angeblich aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Arbeitsvertrages ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund in Wirklichkeit nicht vorliegt, wohl dagegen einer der obengenannten vier unzulässigen Gründe des § 84 BRG.

2. Nun beginnt der zweite Teil des Einspruchsverfahrens. Wenn der Gruppenrat den Einspruch für begründet hält, mag er am besten protokollarisch gleich in der Sitzung festlegt, so hat er zu versuchen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eine Verständigung herbeizuführen. Gelingt diese Verständigung binnen einer Woche nicht, so kann der Arbeiter- oder Angestelltenrat oder der betroffene Arbeitnehmer binnen weiteren fünf Tagen das Arbeitsgericht anrufen.

Zunächst soll die Rede sein von der Wochenfrist für die Verständigung. Wann beginnt sie? Die Frage ist umstritten. Ich schließe mich der Ansicht von Flatow an, daß die Wochenfrist erst zu laufen beginnt, nachdem der Gruppenrat den Einspruch für begründet erklärt hat. Wenn also in dem obigen Beispiel A der Gekündigte den Einspruch am 4. Juni eingelegt und der Arbeiterrat denselben am 6. Juni für begründet erklärt hat, so beginnt die Wochenfrist für die Verständigungsverhandlungen am 7. Juni und läuft am 13. Juni ab. Der Beginn der Wochenfrist ist danach veränderlich. Er kann sowohl noch in der Fünfstagefrist liegen als auch zeitlich dahinter. Das richtet sich also nach dem Tag, an welchem der Gruppenrat den Einspruch für begründet erklärt hat. Und zwar beginnt die Wochenfrist mit dem darauffolgenden Tage.

3. Der dritte Teil des Einspruchsverfahrens bildet bereits den Anfang des Prozesses vor dem Arbeitsgericht. Binnen weiteren fünf Tagen ist nämlich entweder vom Gruppenrat oder vom Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anzurufen, also wieder eine Fünfstagefrist. Für deren Beginn bestehen zwei Möglichkeiten: a) entweder die Verständigungsverhandlungen scheitern schon vor Ablauf der Wochenfrist, z. B. der Arbeitgeber lehnt jede Verhandlung ab, dann kann — muß aber nicht — das Arbeitsgericht schon angerufen werden; b) oder aber die Wochenfrist läuft ohne Verständigungserfolg ab, dann muß binnen fünf Tagen das Arbeitsgericht angerufen werden. Wenn auch der Gruppenrat noch weitere Verhandlungen mit dem Arbeitgeber pflegt, selbst nach Ablauf der Wochenfrist, so ist doch auf jeden Fall Klage einzureichen, denn in den weitaus meisten Fällen ist der Prozeß von vornherein verloren, wenn im Vorverfahren eine Frist veräumt worden ist. (Allerdings gibt es für gewisse Ausnahmefälle nach § 90 BRG. die Möglichkeit einer Wiedereinsetzung.) Die letzte Fünfstagefrist für die Anrufung des Arbeitsgerichts beginnt also spätestens nach Ablauf der Wochenfrist für die Verständigung, und zwar mit dem darauffolgenden Tage.

II.

Nach dem Ausscheiden aus der Beschäftigung — vorher ist zwecklos — muß sich der Arbeitslose beim Arbeitsamt arbeitslos melden und Unterstützungsantrag stellen. Frühestens kann er dies am Entlassungstage tun. Er erhält dann im Regelfall sieben Tage Wartefrist, welche mit dem Tage der Arbeitslosmeldung beginnen, frühestens jedoch mit dem Tage, welcher dem letzten Arbeitstage folgt, den er bezahlt bekommt. Ist das z. B. der 6. Juni, so beginnt die Wartezeit am 7. Juni, wenn der Arbeitslose sich am 7. Juni, aber auch, wenn er sich schon am 6. Juni meldet. Meldet er sich später, so beginnt die Wartezeit mit dem Tage der Arbeitslosmeldung.

Ist der Arbeitslose freiwillig arbeitslos, so erhält er vier Wochen Sperrfrist und dann noch für 22 Wochen Unterstützung. Ist er unfreiwillig arbeitslos, so erhält er nach Ablauf der Wartezeit für 26 Wochen Unterstützung. Der Ausdruck „freiwillig“ oder „unfreiwillig“ ist schief und irreführend. Treffender sagt man „verschuldet“ oder „unverschuldet“ arbeitslos. Maßgebend ist für die Frage, ob die Arbeitslosigkeit unverschuldet ist oder nicht, zunächst die Arbeitsbescheinigung, zu deren Ausstellung der Arbeitgeber verpflichtet ist. Unverschuldet ist die Arbeitslosigkeit stets, wenn der Arbeitgeber wegen Arbeitsmangels oder wegen eines vom Arbeitnehmer nicht verschuldeten Grundes oder wenn der Arbeitnehmer wegen eines wichtigen Grundes kündigt. In allen Fällen tut der Entlassene gut, sich den vom Arbeitgeber auf der Arbeitsbescheinigung angegebenen Lösungsgrund des Arbeitsvertrages genau anzusehen und auf seine Richtigkeit zu prüfen. Hat z. B. der Vorsitzende des Arbeitsamts wegen verschuldeter Arbeitslosigkeit vier Wochen Sperrfrist verhängt und fällt das Arbeitsgericht später ein für den Arbeitslosen günstiges Urteil in der Einspruchsklage, so muß das Arbeitsamt die Unterstützung nachzahlen. Andererseits muß sich der Arbeitslose den Lohn, den er etwa nachträglich bekommt, anrechnen lassen.

Werter Kollege!

Betrifft Strafen nach der Arbeitsordnung

Du hast in deinem letzten Schreiben angefragt, ob die Strafen zwischen eurem Arbeitgeber und Arbeiterrat gemeinsam festgesetzt sein müssen. Damit keine Irrtümer entstehen, will ich den von dir angegebenen Sachverhalt noch einmal darstellen; denn zu allererst ist es bei einem Streitfall nötig, daß das Geschehene feststeht.

Also die Sache war doch so: Dein Arbeitgeber fühlt sich durch das Verhalten des Kollegen Hartmann beleidigt, weil dieser gesagt hat, euer Arbeitgeber sei viel zu jung und zu grün, um ihm — dem Kollegen Hartmann — in der Arbeit etwas vorzumachen. Darauf hat der Arbeitgeber dir als dem Arbeiterratsvorsitzenden mitgeteilt, daß Hartmann mit einer Strafe von 2 M bestraft werde, weil dieser ihn beleidigt habe. Und nun hast du drei Fragen an mich gerichtet: 1. Wie müssen solche Strafen überhaupt festgesetzt werden? 2. Genügt es, wenn du als Arbeiterratsvorsitzender zustimmst? 3. Ist es zulässig, wenn dem Kollegen Hartmann die Strafe vom Lohn abgezogen wird? — Dann habe ich dich telephonisch gefragt, was du dem Arbeitgeber erwidert hast, als er dir die Sache mit Hartmann mitteilte, und du hast mir am Apparat gesagt, daß du überhaupt nichts dazu gesagt hättest; denn euer Arbeitgeber hört ja doch nicht auf das, was du ihm etwa vorhalten würdest.

Deine Fragen will ich dir heute beantworten. Es wäre zweckmäßig, wenn du die Kollegen im Arbeiterrat nach Erhalt dieser Zeilen entsprechend aufklären würdest. — Also zur ersten Frage! Es ist dir bekannt, daß nach dem Betriebsrätegesetz (§ 80 Abs. 2) die Strafen nach der Arbeitsordnung gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Arbeiterrat zu vereinbaren sind. Mit anderen Worten: die Einzelstrafe wird nicht mehr diktiert, sondern der Arbeitgeber braucht die Zustimmung des Arbeiterrates. Wie das in der Praxis zu geschehen hat? Der Arbeitgeber teilt dir als dem Arbeiterratsvorsitzenden mit, er wolle den Kollegen bestrafen und ersuche um Zustimmung. In einem großen Betriebe wie bei euch kommen ja jede Woche mehrere Strafen zusammen. Ich nehme also an, es sind dir fünf Bestrafungen gemeldet, und der Arbeiterrat soll nun seine Zustimmung erteilen. Da ist es eure Pflicht, die zu bestrafenden Kollegen anzuhören und überhaupt so weit wie möglich festzustellen, ob ein Grund vorliegt. In der Sitzung des Arbeiterrates muß nun Beschluß gefaßt werden, ob für die fünf Bestrafungen in jedem einzelnen Fall die Zustimmung erteilt wird oder nicht. Die Strafe wird nämlich nicht eher wirksam, bis der Arbeiterrat seine Zustimmung erteilt hat.

Nun fragst du: Was kann dein Arbeitgeber tun, wenn ihr zur Bestrafung keine Zustimmung gegeben habt? Dann muß er zum Arbeitsgericht und dort die Zustimmung zur Bestrafung sich erteilen lassen. Bekommt er sie auch hier nicht, so kann er den Kollegen nicht bestrafen. — Und dann fragst du, lieber Kollege, ob der Arbeitgeber die Höhe und Art der Strafe beliebig festsetzen darf. Nein! Art und Höhe der Strafe müssen in der Arbeitsordnung vorgesehen sein. Das steht im § 134 b der Gewerbeordnung. Dort heißt es in Absatz 1 Nr. 4: „Die Arbeitsordnung muß Bestimmungen enthalten, sofern Strafen vorgesehen werden, über die Art und Höhe derselben, über die Art ihrer Festsetzung und, wenn sie in Geld bestehen, über deren Einziehung und über den Zweck, für welchen sie verwendet werden sollen.“ Strafbestimmungen, die das Ehrgefühl oder die guten Sitten verletzen, dürfen in die Arbeitsordnung nicht aufgenommen werden. Geldstrafen dürfen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes nicht übersteigen; jedoch können Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Verstöße gegen die guten Sitten sowie gegen die Vorschriften zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebes, zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassene Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrage des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes belegt werden. Alle Strafgebühren müssen zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden.

Und nun zur zweiten Frage! Genügt es, wenn statt des Arbeiterrates nur du als dessen Vorsitzender zustimmst? Nein, das genügt meiner Ansicht nach nicht! Denn es heißt ausdrücklich im § 80 des Betriebsrätegesetzes, daß die Strafen gemeinsam mit dem Arbeiter- (Angestellten-) rat festgesetzt werden. Da steht nichts davon drin, daß der Vorsitzende allein zur Zustimmung berechtigt sei. Das wäre ja auch ganz unvereinbar mit dem Betriebsrätegedanken. Der Wille des einzelnen kommt nicht in Frage, sondern nur der Wille des Rates. Nun sagst du, das ist aber sehr unpraktisch und umständlich, daß immer erst der ganze Arbeiterrat gefragt werden muß. Dazu hat zum Beispiel das Landes-

arbeitsgericht Ansbach am 2. September 1927 folgendes gesagt: Ob die Durchführung der gemeinsamen Straffestsetzung im Einzelfalle umständlich, unpraktisch oder kostspielig sei, könne zunächst der bestehenden gesetzlichen Regelung gegenüber nicht in Betracht kommen. Im übrigen sei nicht einzusehen, inwiefern die Durchführung erschwert oder unmöglich sein sollte. — Einlöslich aber hast du mir mitgeteilt, daß der Arbeiterrat dich vielleicht dazu bevollmächtigen könnte, Strafen mit dem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter festzusetzen. Ob das zulässig sei? Ich glaube nicht. Erstens müßte das in der Arbeitsordnung vermerkt sein; denn nach § 134 b der Gewerbeordnung muß die Arbeitsordnung Bestimmungen über die Art der Festsetzung von Strafen enthalten. Zweitens: auch wenn dir die Arbeitsordnung eine solche Befugnis erteilte, auch dann halte ich das nicht für zulässig; denn das würde ein Widerspruch sein zu § 80 des Betriebsrätegesetzes, in dem es heißt, daß Strafen gemeinsam mit dem Arbeiter- (Angestellten-) rat festzusetzen sind. Und drittens: Betriebsrat, Arbeiterrat und Angestelltenrat sind eine Art Parlament. Und ebensowenig wie der Präsident eines Parlaments (Reichs- oder Landtags) vom Parlament zur Annahme einer Gesetzesvorlage bevollmächtigt werden kann, ebensowenig kann dir der Arbeiterrat ein Recht verleihen, welches kraft Gesetzes nur dem „Betriebsparlament“, dem Arbeiterrat als Vertretung der Arbeiterschaft, zusteht.

Zuletzt hast du gefragt, ob es zulässig ist, daß dem Kollegen Hartmann die 2 M Strafe vom Lohn abgezogen worden sind. Kollege Hartmann erhält wöchentlich 42 M Lohn. Aus zwei Gründen ist der Abzug nicht zulässig. Erstens ist die Strafe in eurem Falle nicht gemeinsam festgesetzt. Auch wenn ihr der Aufassung sein solltet, daß die Zustimmung des Arbeiterratsvorsitzenden genügt hätte, so ist eine solche Zustimmung von deiner Seite nicht erfolgt; denn du hast weder ja noch nein gesagt. Wie du mir schreibst, hast du dich überhaupt nicht geäußert. Jedenfalls ist dein Verhalten nicht ein solches, daß man von einer gemeinsamen Festsetzung der Strafe reden könnte. Und zweitens kann die Strafe auch nicht vom Lohn abgezogen werden, wenn Kollege Hartmann nur 42 M Lohn erhält; denn Lohn ist bis zu 45 M in der Woche unpfändbar (bei Angestellten bis 195 M monatlich). Daher kann der Arbeitgeber auch nicht aufrechnen. — Wenn man nun noch fragen würde, wie der Arbeitgeber die 2 M vom Kollegen Hartmann überhaupt erhalten soll, wenn die Strafe auch wirklich mit dem Arbeiterrat gemeinsam festgesetzt wäre, so muß ich schon sagen, daß dies die Sorge des Arbeitgebers ist. Uns geht das nichts an. Uebrigens muß er das Gericht anrufen, ein Urteil über 2 M erwirken und den Gerichtsvollzieher mit den weiteren Schritten beauftragen. Jedenfalls kann er beim Kollegen Hartmann nicht ohne weiteres die 2 M von den 42 M Lohn abziehen.

Teile mir gelegentlich mit, ob die Sache mit dem Kollegen Hartmann erledigt ist, und ob der Kollege wegen des unzulässigen Abzuges der 2 M von seinem Wochenlohn das Arbeitsgericht angerufen hat und mit welchem Erfolg.

Mit bestem Gruß

„Die Vertrauensperson“

Prozesskosten der Betriebsvertretungen

Am 25. Mai 1929 hat das Reichsarbeitsgericht folgenden Beschluß gefaßt:

1. Bestellt eine Betriebsvertretung für die Berufungsinstanz eines Kündigungseinspruchsverfahrens einen Rechtsanwalt zu ihrem Prozeßbevollmächtigten, so hat ihr regelmäßig der Arbeitgeber die hierdurch entstehenden Kosten zu erstatten. Anders ist die Sachlage nur dann zu beurteilen, wenn die Vertretung durch einen Rechtsanwalt rein willkürlich und aus Gründen gewählt wird, die denen eines vernünftigt denkenden Menschen widersprechen.

2. Insbesondere schließt der Umstand, daß der entlassene Arbeitnehmer die Kündigungseinspruchsklage allein hätte erheben können, die Erstattung der Anwaltskosten nicht aus.

3. Das Armenrecht kann einer Betriebsvertretung nicht bewilligt werden.

Es handelt sich bei diesem Beschluß um folgenden Tatbestand: Ein Angestelltenrat hatte in einem von ihm für einen entlassenen Angestellten gegen den Arbeitgeber gemäß § 86 B. G. angestregten Kündigungseinspruchsverfahren in der ersten Instanz ein obliegendes Urteil erwirkt; dagegen legte der Arbeitgeber Berufung ein. Vor dem Arbeitsgericht hatte der Angestelltenrat sich durch einen Verbandsbevollmächtigten vertreten lassen. In der Berufungsinstanz beauftragte der Angestelltenrat einen Rechtsanwalt mit seiner Vertretung und forderte von dem Arbeitgeber den von dem Rechtsanwalt in Höhe von 133 M berechneten Kostenvorschuß ein. Der Arbeitgeber

lehnte es ab, den Kostenvorschuf zu gewähren. Der Angestelltenrat beantragte darauf Feststellung, daß der Arbeitgeber verpflichtet sei, ihm diejenigen Beträge zur Verfügung zu stellen, die erforderlich seien, um einen Anwalt mit seiner Vertretung in dieser Sache zu betrauen.

Das Arbeitsgericht hat nach mündlicher Verhandlung durch Beschluß dem Antrage des Angestelltenrates stattgegeben. Es stellte fest, daß die Erhebung der Kündigungseinspruchsklage durch den Angestelltenrat pflichtgemäß erfolge und in der Berufungsinanz eine anderweitige Vertretung des Angestelltenrats als durch einen Rechtsanwalt nicht möglich sei, mithin müsse der Arbeitgeber nach § 36 BRG. die als notwendig anzusehenden Anwaltskosten tragen.

Gegen diesen Beschluß hat der Arbeitgeber beim Reichsarbeitsgericht Rechtsbeschwerde eingelegt, die das Reichsarbeitsgericht zurückgewiesen hat. In den Gründen des Beschlusses heißt es: „Grundsätzlich ist der Angestelltenrat verpflichtet, die Kosten seiner Geschäftsführung, auch in Angelegenheiten der vorliegenden Art, möglichst niedrig zu halten. Es steht jedoch einer Betriebsvertretung, obwohl der § 11 Arb.-Ger.-Ges. im Interesse der Kostenersparnis an Stelle der Vertretung durch einen Rechtsanwalt auch eine solche durch einen Verbandsvertreter zuläßt, im Prozeß die Wahl ihrer Vertretung ebenso frei, wie einer andern Partei. Entscheidet sich die Betriebsvertretung nach pflichtmäßiger Prüfung für die Vertretung durch einen Rechtsanwalt, so haben auch die hierdurch entstandenen Kosten regelmäßig als notwendig im Sinne des § 36 BRG. zu gelten und ist die Sachlage nur dann anders zu beurteilen, wenn diese Vertretung rein willkürlich und aus einer Handlungsweise heraus gewährt wird, die der eines vernünftig denkenden Menschen widerspricht.“

Das Reichsarbeitsgericht folgert weiter, daß, weil die Betriebsvertretung keine natürliche Person sei, ihr das Armenrecht nicht bewilligt werden könne. Und weiter stellt das Reichsarbeitsgericht fest, daß durch den Umstand, daß der Entlassene nicht selbst geklagt habe, die Erstattungspflicht der Anwaltskosten durch den Arbeitgeber nicht aufgehoben werde, da nach § 86 BRG. der Gruppenrat zur Erhebung und Durchführung der Einspruchsklage neben dem Arbeitnehmer selbständig befugt ist.

Dieser Beschluß des Reichsarbeitsgerichts ist in zweierlei Hinsicht bemerkenswert und schafft über folgende Streitfragen Klarheit:

1. Es steht der Betriebsvertretung die Wahl zu, ob sie in der Berufungsinanz einen Rechtsanwalt oder einen Verbandsvertreter bestellt. Damit hat das Reichsarbeitsgericht festgestellt, daß der Gruppenrat in der Lage ist, die Vertretung einer Einspruchsklage in der Berufungsinanz auch einem Verbandsvertreter zu übertragen. Diese Ansicht war bisher umstritten.

2. Das Reichsarbeitsgericht stellt fest, daß dem Gruppenrat das Armenrecht nicht bewilligt werden kann und daß den Arbeitgeber die Erstattungspflicht für etwaige Anwaltskosten trifft.

Für gewerkschaftlich organisierte Betriebsvertretungen ist es selbstverständlich, daß sie in erster Linie auch zu der Durchführung der Einspruchsklage in der Berufungsinanz die Verbandsvertreter beauftragen und nur in ganz besonders gelagerten Fällen auf Rechtsanwälte zurückgreifen.

Hermann Kruse

Betriebsräte und Unfallverhütung

In den von der Tabak-Berufsgenossenschaft entworfenen Unfall- und Krankheitsverhütungsvorschriften, über die unter Hinzuziehung von Versichertenvertretern am 16. September in Hamburg beraten und beschlossen worden ist, war auch die Rede von Unfall-Vertrauenspersonen. Sie sollten neben der gesetzlichen Betriebsvertretung sich von dem Vorhandensein und der ordnungsmäßigen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzvorrichtungen laufend überzeugen, Mängel dem Betriebsleiter melden, auf Grund ihrer Erfahrungen und Beobachtungen selbst Vorschläge zur Verbesserung der Schutzvorschriften machen und das Interesse ihrer Arbeitsgenossen für den Schutz gegen Unfallgefahren wecken. Aus Gründen, die im „Tabak-Arbeiter“ Nr. 37 näher dargelegt sind, haben sich die Versichertenvertreter gegen besondere Unfall-Vertrauenspersonen ausgesprochen. In der Hauptsache stützte sich ihr Einspruch darauf, daß alle den Unfall-Vertrauenspersonen zugedachten Pflichten in den Aufgabenkreis der gesetzlichen Betriebsvertretungen gehören. So heißt es im Betriebsrätegesetz § 66 Ziffer 8 klar und deutlich:

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei

dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen, sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken.

Dieselbe Aufgabe ist dem Arbeiterrat für seine Gruppe im § 78 des Betriebsrätegesetzes unter Ziffer 6 übertragen worden. Darüber hinaus heißt es im § 77 des Betriebsrätegesetzes:

Ein von dem Betriebsrat bestimmtes Mitglied ist bei Unfalluntersuchungen, die vom Arbeitgeber, dem Gewerbeaufsichtsbeamten oder sonstigen in Betracht kommenden Stellen im Betriebe vorgenommen werden, hinzuzuziehen.

Dieselben Aufgaben und Befugnisse hat nach § 92 des Betriebsrätegesetzes der Betriebsobmann. Es kann demnach gar kein Zweifel darüber bestehen, daß der Betriebsrat bzw. Betriebsobmann alle Aufgaben zu erfüllen hat, die den Unfall-Vertrauenspersonen mit übertragen werden sollten. Die sich auf die Unfall-Vertrauensperson beziehenden Bestimmungen sind dann auch gestrichen worden. Daraus erwächst den Mitgliedern der Betriebsvertretung die Pflicht, mehr noch als bisher der Verhütung von Unfällen die größte Aufmerksamkeit zu schenken und alles zu tun, was das Gesetz auf diesem Gebiete von ihnen verlangt. Leider scheint es immer noch Betriebsvertretungsmitglieder zu geben, die sich der Wichtigkeit dieser Aufgabe nicht genügend bewußt sind. So heißt es in dem Bericht der Tabak-Berufsgenossenschaft:

Wo in mittleren und kleinen Betrieben der Betriebsrat oder Obmann der Versicherten den Rundgang wegen Dringlichkeit seiner Arbeiter nicht mitmachen wollte, wurde er nach etwaigen Wünschen und Beschwerden gestagt. In verschiedenen Betrieben war weder ein Betriebsrat noch ein Betriebsobmann vorhanden. In diesen Fällen wurden einzelne Versicherte befragt. Sonst wurden immer die Obmänner der Betriebsvertretungen oder die Unfall-Vertrauenspersonen zu den Besichtigungen herangezogen. Dabei wurden bemerkenswerte Unfälle aus diesen Betrieben mit den Versicherten an Ort und Stelle besprochen. Sie wurden immer wieder daran erinnert, ihre Aufmerksamkeit im Betriebe auch der Unfallverhütung zu widmen. Bei dieser Gelegenheit wurde auch auf die Unfallverhütungsbilder hingewiesen und da, wo sie fehlten, der Aushang angeregt. In zwei Fällen hatten sich die begleitenden Betriebsräte ablehnend gegen die Verwendung von Unfallverhütungsbildern ausgesprochen. Sie konnten aber an Ort und Stelle aufgeklärt und von der Notwendigkeit, auch durch bildliche Darstellungen auf die Belegschaft einzuwirken, überzeugt werden. Gelegentlich einer späteren Besichtigung wurde dann der Aushang zahlreicher Bilder festgestellt.

Der gesperrte Druck einzelner Stellen ist von uns veranlaßt worden, um zu zeigen, worauf es in der Hauptsache ankommt. Daß ein Betriebsrat den Rundgang wegen Dringlichkeit seiner Arbeiten nicht mitmachen wollte, haben wir bisher nicht für möglich gehalten. Aber es wird schon so sein. Deshalb sollten alle Betriebsratsmitglieder dafür Sorge tragen, daß ein derartiger Vorwurf in Zukunft nicht wieder erhoben werden kann. Im übrigen bestätigt der Bericht aufs neue, daß es immer noch Betriebe gibt, wo weder ein Betriebsrat noch ein Obmann gewählt worden ist, trotzdem „Die Vertrauensperson“ schon wiederholt darauf hingewiesen hat, welche Nachteile sowohl dem einzelnen Arbeiter wie auch der gesamten Belegschaft dadurch entstehen können. Hoffentlich tragen diese Zeilen dazu bei, daß überall da, wo es bisher nicht geschehen ist, die Wahl eines Betriebsrates oder eines Betriebsobmannes in die Wege geleitet wird. Zum Schluß sei noch an die Betriebsvertretungsmitglieder das Ersuchen gerichtet, sich nicht gegen die Benutzung von Unfallverhütungsbildern zu wenden; denn sie tragen dazu bei, den Versicherten die Gefahren ihrer Arbeit vor Augen zu führen und sie so zur Vorsicht zu mahnen.

Statistikkarten und Fragebogen

Für die Zahlstellenverwaltungen, die keinen Fragebogen auszufüllen haben, liegt dieser Zeitungsendung eine Statistikkarte für September bei. Die richtig und vollständig ausgefüllten Statistikkarten und Fragebogen müssen dem Verbandsvorstand in Bremen spätestens bis zum 7. Oktober zugesandt werden, und zwar auch dann, wenn keine arbeitslosen, kurzarbeitenden oder überarbeitenden Mitglieder in der Zahlstelle sind. Als Zähltag ist der 28. Sept. zu nehmen. Zahlstellen, die versehentlich keinen Fragebogen oder keine Statistikkarte erhalten haben sollten, müssen die erforderlichen Angaben auf einer einfachen Postkarte machen. Die Namen der Zahlstellen, von denen Statistikkarten und Fragebogen nicht rechtzeitig eingehen, wird „Die Vertrauensperson“ in ihrer nächsten Nummer bekanntgeben.