

Textilarbeiter-Zeitung

Organ des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter Deutschlands.

Verlag Heinrich Jährenbrach, Düsseldorf 100, Tannenstr. 35, Tel. 32423 • Druck und Versand Joh. van Riken, Crefeld, Luth. Kirchstr. 65, Tel. 4692 • Bestellungen durch die Post für den Monat 1.— M.

Unser Mitbestimmungsrecht in Betrieb und Wirtschaft! An alle Verbandsmitglieder!

Werte Kolleginnen und Kollegen!

Um das Recht der Mitbestimmung im Betrieb und in der Wirtschaft haben die deutschen Arbeitnehmer Jahrzehnte hindurch heiße Kämpfe führen müssen. Die erzielten Erfolge waren in der Vorkriegszeit nur sehr gering. Erst nach der Umwälzung im Herbst 1918 gelang es, vorwärts zu kommen. Tief einschneidende und für die Arbeitnehmerschaft überaus wichtige Gesetze, die die Stellung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft von Grund auf umgestalteten, wurden damals geschaffen.

Eine der bedeutungsvollsten Errungenschaften dieser Epoche ist zweifellos das Betriebsrätegesetz, dessen Entwicklungs geschichte die Arbeitnehmerschaft mit innerster Anteilnahme verfolgte. Leider ist es aber nicht gelungen, den wichtigen Bestimmungen dieses Gesetzes überall Leben und Inhalt zu geben. Heute muß sogar festgestellt werden, daß große Teile der Arbeitnehmer das Betriebsrätegesetz achtlos beiseite schieben, als sei gar nichts damit anzufangen. Mancherlei Ursachen haben diesen Zustand herbeigeführt. Schuld daran tragen sowohl unverständliche Kreise innerhalb der Arbeitnehmerschaft selbst und jenes rücksichtslose Arbeitgeberum, das sich mit allen denkbaren Mitteln gegen ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer gewehrt hat und das die gesunde Entwicklung des Betriebsrätegedankens unmöglich machte. Die Inflationszeit mit ihrer nur noch auf Lohnbewegungen eingestellten gewerkschaftlichen Arbeit, die politisch mißbenutzte Zeit, die vielen Wirtschaftskrisen, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, ferner die brutale soziale Reaktion, dann die gewerkschaftlich feindlichen Elemente in der Arbeitnehmerschaft selbst, zuletzt noch die Wühlereien kommunistischer Elemente haben diesen Zustand mit herbeigeführt.

Der tiefste Punkt unserer wirtschaftlichen Krise ist jetzt überwunden. Ganz langsam bekommen wir wieder stabilere Verhältnisse. Der entscheidende Todesstoß des vorhin genannten rückständigen Unternehmertums gegen die selbständigen Organisationen der Arbeiter ist trotz der furchtbar schweren Zeit wieder abgewehrt worden. Langsam sammeln sich wieder die Kräfte, der gewerkschaftliche Wiederaufbau ist in vollem Gange. Großen Teilen der Arbeiterschaft ist jetzt klar geworden, daß die

Anwendung der sozialen Verhältnisse nicht im Sturm schritt der Revolution

vorwärts geht, sondern daß alle Kräfte angespannt werden müssen, um ganz langsam voran zu kommen, um bisher erreichte Positionen zu halten oder schon bereits verlorene zurückzugewinnen. Ein zäher Verteidigungskampf muß auch um das Betriebsrätegesetz wie ja überhaupt um das ganze Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Betrieb und in der Wirtschaft geführt werden.

Der Reichsausschuß unserer Betriebsräteorganisation ruft darum zu neuer, energischer, zielbewusster Arbeit auf. Der Geist des Betriebsrätegesetzes soll wieder lebendig werden, denn die bedeutungsvollsten Bestimmungen bringen die Arbeiterschaft keinen Schritt vorwärts, wenn sie es nicht versteht, die Gesetze nutzbringend anzuwenden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist notwendig:

1. In Verbindung mit den Gewerkschaften die breiten Arbeitnehmermassen über die hohe Bedeutung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeitnehmer im Betrieb und in der Wirtschaft aufzuklären. Nur dann, wenn breite Massen die hohe Bedeutung dieser Aufgabe erkannt haben, wird es den Betriebsvertretern möglich sein, erfolgreiche Pionierarbeit zu leisten.

2. Kein Betrieb darf ohne Betriebsvertretung sein. Wichtig ist, mit der Aufklärung dort einzusetzen, wo die Arbeitnehmer aus irgend einem Grunde auf ihre Rechte verzichtet haben. Für eine erfolgreiche Arbeit ist es einfach unerträglich, daß ganze Betriebe arbeitslos stehen und vollständig unbeteiligt bleiben. Auf die Dauer wird es aber auch nicht möglich sein, Gesetze

vor dem Untergang zu bewahren, deren Bestimmungen kaum beachtet und angewandt werden.

3. Die Belegschaften sind darüber aufzuklären, daß Betriebsrätearbeit ein mühseliger und schwerer Dienst für das gemeinsame Wohl der Arbeiterschaft ist. Mit radikalen Redensarten ist hier nichts zu erreichen. Nörgelnden, unberechtigten Mißtrauen und die von vielen Belegschaftsmitgliedern beliebte Nadelstichpolitik gegen ihre eigenen Vertreter muß auch die Arbeitskraft des besten und selbstlosesten Betriebsratsmitgliedes auf die Dauer lahmlegen.

4. Auf die Betriebs- und Arbeiterratsposten sollen nur die tüchtigsten und bewährtesten Angehörigen unseres Verbandes berufen werden. Bei der Auswahl der Kandidaten ist sowohl auf deren geistige Fähigkeiten wie auf ihre charakterliche Eignung gebührende Rücksicht zu nehmen. Nur tief vom christlichen Geist unserer Bewegung durchdrungene Mitglieder werden auf die Dauer zu großer, selbstloser Arbeit bereit sein.

5. Ein Teil des Unternehmertums will die selbständige Betriebsratsstätigkeit, vor allem dann, wenn sie in enger Verbindung mit den Gewerkschaften erfolgt, unterbinden. Die angewandten Methoden sind bekannt. Gearbeitet wird mit offener Drohung und Terror, mit äußerlich weitgehenden Versprechungen oder mit juristischen Spitzfindigkeiten. Leider muß gesagt werden, daß sich gerade die wortradikalsten Betriebsvertreter durch scheinbares Entgegenkommen der Unternehmer, durch Freistellung von der Berufsarbeit, durch Verwendung als Einkäufer und durch ähnliche Lockmittelchen von ihren eigentlichen Aufgaben ablenken lassen. Wahr ist auch, daß jene Kreise des Arbeitgeberums große Erfolge erzielen, die sich mit den gewerkschaftlich feindlichen Arbeitnehmern verbänden und sowohl ihren Betriebsrat wie auch große Teile der Belegschaft von den Gewerkschaften lösten. War das erreicht, dann konnte der Arbeitgeber wieder als absoluter Beherrscher im Betriebe regieren.

Viele Betriebsratsmitglieder verstanden auch nicht, die rechtlichen Bestimmungen des Gesetzes in einem für sie günstigen Sinne auszunutzen. Juristische Berater der Arbeitgeber verstanden durch ihre Auslegungen und Bescheid den Geist des Gesetzes zu ertönen und manch wackern Betriebsratsmitglied die Arbeit zu vereiteln. Hier gilt es für die Arbeitnehmerschaft vieles nachzuholen.

6. Not tut aber vor allen Dingen Schulung der ganzen Arbeitnehmerschaft und ganz besonders der Betriebsvertreter. Zuerst Vertiefung in die gewerkschaftlichen Aufgaben. Als eine Selbstverständlichkeit muß es der Arbeitnehmerschaft in Fleisch und Blut übergehen, daß ein Mitbestimmungsrecht im Betriebe nur dann möglich ist, wenn hinter den Betriebsvertretern, die in Vorpostenstellung kämpfen, starke und schlagkräftige Organisationen stehen.

Dann muß jetzt in der Zeit des Wiederaufbaues mit einer großangelegten Betriebsräteschulung begonnen werden. Um keine Kräfte zu vergeuben, ist es notwendig, die Betriebsvertreter der verschiedenen Berufsverbände in gemeinsamen Kursen zu vereinigen. Darüber hinaus können natürlich die Berufsverbände nicht darauf verzichten, ihren Betriebsvertretern in Sonderkursen einzelne Spezialfragen nahezubringen. Wichtig ist dies vor allem, um den Betriebsvertretern die bisher noch so stark vernachlässigten wirtschaftlichen Aufgaben vor die Augen zu stellen. Zusammenarbeit mit den Angestellten des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist besonders auch in dieser Frage notwendig.

Mit Gewerkschaftskursen allein können wir aber die Aufgabe, die Arbeiter zu Mitträgern der Wirtschaft zu erziehen, endgültig und allein nicht erreichen. Der Staat hat von sich aus die Pflicht, wenn die Bestimmungen der

Reichsverfassung nicht auf dem Papiere stehen bleiben sollen, mit einzugreifen. Das ganze öffentliche Bildungswesen muß viel stärker, als dies bisher der Fall ist, auf diese Fragen eingestellt werden. Die Lehrpläne der Fortbildungs- und Fachschulen sind in diesem Sinne umzugestalten. Besondere Arbeiterbildungsstätten müssen gegründet und bereits bestehende weiter ausgebaut werden. Das hier zu lösende Problem ist ein Bildungsproblem schlechthin. Sicherlich wird das gesteckte Ziel in den nächsten Jahren noch nicht erreicht. Unsere Generation hat vielleicht nur die Aufgabe, entscheidende Pionierarbeit zu leisten.

7. Die Betriebsräteorganisation unseres Verbandes ist überall mit frischem Leben zu erfüllen. Wichtig ist der Ausbau unserer Bezirks- und Reichsbranchenräte. Hier müssen die besonderen Fachfragen durch Beraten und Erfahrungen der einzelnen Bezirke untereinander ausgetauscht werden. Dringend notwendig sind für die kommenden Lohnverhandlungen genaue statistische Erhebungen. Dann hat sich vor allen Dingen bei der vom Reichswirtschaftsministerium durchgeführten Textilenquete und auch jetzt bei den Beratungen über die Handelsverträge gezeigt, daß die Gewerkschaftsvertreter unbedingt einen viel tieferen Einblick in die Wirtschaft gewinnen müssen. Dem Material der Arbeitgeber und ihrer Verbände müssen wir hieb- und schießfestes Material entgegensetzen, das wir uns selbst erarbeiten. Schwere Arbeit wird von den Kollegen verlangt, die hier mitarbeiten wollen. Eines aber ist klar: Mit schönen Redensarten, großen Demonstrationen oder ähnlichen Mitteln werden in der Zukunft keine Erfolge erzielt werden können, sondern nur durch unermüdlisches, zielbewusstes Schaffen auf den vorhin genannten Gebieten.

Kolleginnen und Kollegen!

Vor uns liegt ein gewaltiges Arbeitsfeld. Es gilt Abseitsstehende zur Arbeit anzuspornen, Müde und Schwankende aufzurütteln und Vergagte zu stützen. Wir verlangen die Gleichberechtigung unseres Standes, wir wollen die Arbeitnehmerschaft zum Mitträger der Wirtschaft machen, wollen kurz gesagt, eine neue, unserer christlichen Auffassung entsprechende Wirtschaftsordnung. Diese gewaltige Umwälzung von einem auf der nackten Profitier Einzelner aufgebauten Wirtschaftssystem bis zur Gemeinwirtschaft, die uns vor-schwebt, ist ein weiter und dorniger Weg, den wir unter vielen Opfern antreten müssen.

Das Betriebsrätegesetz ist der erste zage Versuch, die Arbeitnehmer wieder innerlich mit dem Betriebe zu verbinden. Wir verkennen die Fehler und Schwächen dieses Gesetzes nicht. Wir wollen alle Kräfte einsetzen, um es weiter auszubauen, wenn es die Arbeitnehmerschaft versteht, die bisher übertragenen Rechte auszunutzen. Uns ist das Recht der Mitbestimmung im Betriebe nicht wie in manchem Revolutionshelden als unverdiente Frucht in den Schoß gefallen, wir haben darum gekämpft, es bedeutet es die Verwirklichung jahrzehntelang gehegter Wünsche. Darum verteidigen wir dieses Gesetz und bewahren es vor dem Untergange. Wir wollen es ausnützen und langsam zu erweiterten Aufgaben kommen, um dann zuletzt in zähem Kampfe durch eigene Arbeit die Gleichberechtigung der Arbeitnehmerschaft durchzusetzen und sie im vollen Sinne des Wortes zu Mitträgern der Wirtschaft zu machen.

Fremdel!

Mit dem Blick auf dieses große Ziel wollen wir an die stille und schwere Alltagsarbeit gehen. Nur dann werden wir die innerliche Stärke haben, trotz aller Hemmnisse und Schwierigkeiten Wegbereiter einer besseren Zukunft zu sein.

Der Reichsausschuß des Reichstextilarbeiterrates unseres Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter Deutschlands:

Peter Ruckbaum, Peter Waj, Wilhelm Schüren, Leonhard Strauch, August Weber, Robert Reaerle, Franz Pfeiler, Stephan Giesbach, Gerhard Otte, Heinrich Jährenbrach, Gerhard Müller, Bernhard Seitzhaus, Johann Müller, Erwin Weber, Heinrich Samps, Josef Preis.

Die Fülle der Aufgaben, zu deren Lösung unser Verband berufen ist, erfordert einflussvolle Mitglieder, die unausgesetzt dem Verbände neue Mitglieder zuführen und auch die Steigerung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Verbandes sich angelegen sein lassen.

Betriebsrat und Stärkung der Gewerkschaften.

Ueber das Verhältnis der Betriebsräte zu den Gewerkschaften ist seit Bestehen des Gesetzes viel geschrieben und debattiert worden. Sogar in führenden Kreisen der deutschen Gewerkschaftsbewegung gingen die Ansichten über die Auswirkung dieser bedeutungsvollen Bestimmungen weit auseinander. Es ist kein Geheimnis, daß man dem ganzen Räteystem teilweise mit Mißtrauen gegenüber stand, und daß alte Gewerkschaftsführer aller Richtungen sich leidenschaftlich gegen die Einführung von Betriebsräten gemehrt haben. Diese Männer waren der Ansicht, daß durch die Betriebsratsstätigkeit, die ja nur auf den einzelnen Betrieb eingestellt ist, schnell eine Entfremdung gegenüber der für den ganzen Betriebskreis sorgenden und wirkenden Zentralgewerkschaft herbeigeführt würde. Man wollte das Organisationsprinzip auf, die enge Betriebsinteresse, die allgemeine solidarische Zusammengehörigkeitsgefühl, Karl Legien schrieb im „Correspondenzblatt der freien Gewerkschaften“, Nr. 6 im Jahre 1919, das Räteystem sei überhaupt keine, jedenfalls keine leistungsfähige Organisation, es zersplittere die Einheit des Berufsanges und mache entgegen allen Gewerkschaftsansparungen den Lohn von der Rentabilität des einzelnen Betriebes abhängig. Alle bisherigen Gesetze der Solidarität, des Eintretens für die Schwächeren und ungünstiger Stellen hören hier auf. Jeder nimmt sich, was er kriegen kann. Ein Bedürfnis für das Räteystem liegt nicht vor und eine organische Eingliederung in dem bisherigen Aufbau der Organisationen und Vertretungen der Arbeiter sei kaum denkbar. Rehnliche Bedenken äußerte Dr. Brauer in seiner bekannten Schrift „Das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften“.

Wenn auch durch das Gesetz die Rechte der Gewerkschaften nicht beschnitten werden sollten, was ja an verschiedenen Stellen scharf betont wird, so stehe doch ganz zweifellos in manchen der damals erhobenen Bedenken eine gewisse Berechtigung, die nicht etwa einer sozialpolitisch rückständigen Einstellung entsprangen, sondern die in ehrlicher Besorgnis um das zukünftige Wohl der Arbeiterschaft erhoben wurden. Mit Recht wurde damals auch betont, daß unter Umständen für die gewerkschaftlich feindlichen Elemente innerhalb der Arbeiterschaft, für Syndikalistischen, Kommunisten und Gelbe das Betriebsrätegesetz eine gewisse Waffe sein könnte, und daß kluge Unternehmer diese Einstellung der Arbeiterschaft ausnützen könnten, um noch durch allerlei Lokalmittel diese Betriebsräte zu sich herüberziehen würden, um auf dem Wege über das Betriebsrätegesetz die Zentralgewerkschaften zu zerschlagen. Das Betriebsrätegesetz würde also auch in der Hand der Arbeitgeber eine Waffe sein können, und durch das selbe würde den „Gelben“ Korippam gegeben.

Teile des Unternehmertums haben es mit den eben beschriebenen Mitteln versucht und teilweise auch, besonders in den radikalsten Hochburgen, ansehnliche Erfolge erzielt. Der überwiegend größte Teil der deutschen Arbeiterschaft hat aber zum mindesten heute klar erkannt, daß ohne starke Zentralorganisationen die Betriebsvertreter zur Dynamade zerfallen.

Heute kann zweifellos festgestellt werden, daß Betriebsräte und Gewerkschaften eng zusammenarbeiten. Wo dieses gute Verhältnis nicht besteht, haben auch die Betriebsräte aufgehört zu existieren. Was trifft besonders auch auf jene radikalisierten Betriebe zu, in denen früher Demonstrationen auf eigene Faust, wilde Streiks gegen den Willen der Gewerkschaften angezettelt und durchgeführt wurden und wo man nicht genug über die alzu hohen Verbandsbeiträge jähwippen und zum Austritt aus den Verbänden auffordern konnte. Hier herrscht jetzt wieder der Arbeitgeber allein und zum Teil nach Scharfmacher Methoden der Vorkriegszeit. Die radikalsten Hochburgen sind jäh geworden. Im Betriebsrat wollen sie nicht mehr mitmachen. Sie und große Teile der von ihnen verführten Belegschaft dücken sich willenslos unter die Anordnungen der Arbeitgeber. Früher konnten sie nicht genug über das schlechte Betriebsrätegesetz jähwippen, heute sind diese Hochburgen heilfroh, daß man sie überhaupt noch im Betriebe duldet. Das ist der „Erfolg“ der Loslösung von den Gewerkschaften. Die verlassenen Arbeitnehmer dieser Belegschaften jammeln sich langsam wieder, versuchen die Organisationen aufzubauen und kämpfen für einen Betriebsrat, der in enger Verbindung mit der Gewerkschaft seine Aufgaben löst.

So sind wir praktisch in der Frage, Betriebsrat und Gewerkschaft, zu der allein betriebsdienlichen Lösung gekommen, daß Gewerkschaften und Betriebsräte engstens zusammengehören, daß der Betriebsrat nicht auf starke Gewerkschaften verzichten kann und umgekehrt eine moderne Gewerkschaftsbewegung unbedingt auch Organe im Betriebe haben muß. Es heißt also nicht mehr Betriebsrat oder Gewerkschaft, auch nicht Gewerkschaft oder Betriebsrat, sondern nur allein Gewerkschaft und Betriebsrat.

Um eine möglichst enge und zweckmäßige Zusammenarbeit zwischen den Betriebsvertretern und dem Verbände zu ermöglichen, haben wir schon bereits 1920 innerhalb unseres örtlichen Territorialverbandes eine Betriebsräteorganisation geschaffen. Unsere Verbandsleitung übertrug den Beträgen und Betriebsräten erhebliche, bedeutungsvolle Aufgaben. In den nächsten Monaten gilt es, in allen Verbandsbezirken diese Betriebsräteorganisation mit neuem Leben zu erfüllen. Besonders wichtige Fragen haben unsere Branchenträte zu lösen.

Neben den vielen wirtschaftlichen Aufgaben, mit denen sich unsere Betriebsräteorganisation zu beschäftigen hat, ist auch in Punkt 4 der Satzungen gesagt:

„Stärkung des Verbandes und Förderung enger Beziehungen zwischen Betriebsräten und Verbandorganen.“

Was kann aus der Betriebsrats zur Stärkung seines Verbandes tun?

1. Täglich haben die Betriebsräte Gelegenheit, ihre Belegschaften darauf hinzuwirken, besonders dann, wenn sie aufgefordert werden, Verhandlungen mit dem Arbeitgeber in irgend einer Angelegenheit zu führen, daß ihre Wünsche erfolgreich bleiben müssen, und zwar nicht die von ihnen vorgetragenen Wünsche, sondern die durch schlagkräftige Organisationen nachdrücklich unterstützt werden. Das soll

jedes einzelne Belegschaftsmitglied eingehämmert bekommen. Keine Einzelbesprechung, keine Auskunftserteilung, keine Betriebsversammlung ohne Hinweis auf die vorhin genannte Tatsache. Immer wieder sind die Standesgenossen darüber aufzuklären, daß trotz bestehender Gesetze die Arbeitgeber den Betriebsrat auslachen, wenn er sich nicht auf starke Organisationen stützen kann.

2. Darum ist auch dauernde Einwirkung auf die Unorganisierten erforderlich. Die Betriebsvertreter können, ohne irgendwie ihre Pflicht zu verletzen, den Arbeitnehmern die Bedeutung der Organisationen vor Augen halten. Der Betriebsrat soll die Vereinigungsfreiheit schützen, soll es jedem einzelnen Arbeitnehmer überlassen, wo er sich organisieren will. Der Betriebsrat soll nicht drücken und pressen, darf nicht versuchen, einen Arbeitskollegen von hüten nach drüben zu zerren, tut er das doch, dann verletzt er seine Pflicht. Auf die Unorganisierten in vorhin genanntem Sinne einzuwirken, dürfte aber nicht nur sein gutes Recht, sondern seine Pflicht sein. Die Arbeitgeber merken sich in letzter Zeit als Schutzherrn der Koalitionsfreiheit auf, sie drohen den Betriebsräten, die sich an die Unorganisierten wenden, mit Absetzungsantrag und Entlassung. Von ihnen wird behauptet, daß viele Arbeitnehmer aus innerster Einstellung heraus keiner der bestehenden Gewerkschaftsrichtungen angehören könnten. Es ist bezeichnend, daß sich die Arbeitgeber schützend vor die den Gewerkschaften entlaufene Arbeitnehmer stellen. Das so schon klingende Argument „innerster Einstellung“ ist entweder auf Dummheit zurückzuführen — und die darf doch durch die Betriebsräte behoben werden — in den meisten Fällen ist es aber doch Betrugsgeschweh und nacktester Egoismus. Die Betriebsräte sollten ruhig bei allen sich bietenden Gelegenheiten, auch in den Betriebsversammlungen sagen, wie außerordentlich schädlich auf unsere ganze Vorwärtsentwicklung das Heer der Unorganisierten wirkt, und daß darum die Organisierten innerhalb der Belegschaft recht daran tun, mit den Fingern auf diese Feinde der Arbeiterschaft zu zeigen.

3. Gute Agitation für unseren Verband im engeren Sinne leisten unsere Betriebsvertreter durch stille, treue, selbstlose Pflichterfüllung und dadurch, daß sie ihren Standesgenossen stets opferbereit beispringen. Sie müssen sich zuerst genau wie die Gewerkschaften besonders liebevoll derer annehmen, die als Schwächlinge und Behängte Hilfe und Schutz bedürfen. Seinen Gefinnungsfreunden springt, ohne engstirnig zu sein, der Betriebsvertreter unseres Verbandes zuerst zu Hilfe, ganz gleich, warum es sich handelt. Ob es nun um die Errechnung des Akkordlohnes, oder um die Anwendung der Bestimmungen des Tarifvertrages geht, wenn es gilt, ein benachteiligtes Mitglied vor irgend einer ungerechten Maßnahme des Arbeitgebers zu bewahren, wenn Jugendliche, wenn Frauen und Mädchen in Schutz genommen werden müssen, und bei vielen anderen Dingen kann der Betriebsrat gute Kleinarbeit und durch seine Selbstlosigkeit seiner Organisation bedeutungsvolle Agitationsdienste leisten. Seine Verbandsfreunde müssen in allen Fragen an dem Betriebsrat eine starke Stütze haben, müssen ihm vertrauen und müssen von dem Glauben besetzt sein, daß ihnen bei allen berechtigten Wünschen nachdrückliche Unterstützung zuteil wird.

Nur wenn diese stille Arbeit geleistet wird, die vielleicht auch manchem unserer Freunde zu dürftig und armselig vorkommt, wird es möglich sein, zu den bedeutungsvollen wirtschaftlichen Fragen, die der Betriebsrat zu erledigen hat, überzugehen. Zuerst aber das Fundament, mit dem Kleinsten beginnen, fest werden wir den Bau nach oben niemals vollenden können.

4. Auch bei gewerkschaftlichen Bücherkontrollen können die Betriebsratsmitglieder wichtige Dienste leisten. Es ist bekannt, daß viele Arbeitgeber mit Argusaugen darüber wachen, daß von ihren Betriebsräten keine Gewerkschaftsarbeit verrichtet wird. Nun hat aber der Betriebsrat, wenn er guten Willens ist, viele Gelegenheit, ohne mit den Gesetzesbestimmungen in Kollision zu geraten, diese Bücherkontrolle durchzuführen, zumindest aber den Betriebsvertreter bei dieser Arbeit zu unterstützen und sie in vielen Fällen auch wesentlich zu erleichtern.

5. Durch ständige Einwirkung auf die Belegschaften können ferner die Betriebsvertreter für einen besseren Besuch der Gewerkschaftsversammlungen sorgen. Diese persönlichen Einladungen wirken besser als alle Zeitungsanzeigen und Plakate. Die Betriebsvertreter haben Gelegenheit, Arbeitsstehende und Schwankende heranzuziehen, sie können den Klägern sagen, wo sie ihre Weisheit anbringen können und sie haben auch die Möglichkeit, in dieser Beziehung erzieherisch bei der Jugend zu wirken. Durch die Mitwirkung und Propaganda der Betriebsräte muß in unser ganzes gewerkschaftliches Sühnwesen ein frischer Zug kommen. Die Betriebsräte können aus dem engen Zusammenhang mit der Kollegenschaft, wer sich für solche Schulung besonders eignet.

6. In den allgemeinen Betriebsversammlungen sind die Betriebsratsmitglieder unserer Verbandes die Führer der christlich organisierten Belegschaften. Das ist die natürliche Pflicht, ihre Gefinnungsfreunde gegen Angriffe in Schutz zu nehmen, daß sie die Maßnahmen ihrer Organisation verteidigen, braucht, weil es selbstverständlich ist, nicht weiter betont zu werden.

Wichtig sind für alle größeren Betriebe auch die sog. Betriebsmitgliedereisammlungen, zu der nur die christlich organisierte Arbeiterschaft eingeladen wird. In diesen „Straktionsversammlungen“ können Gewerkschaftsfragen besprochen, aber auch wichtige Betriebsangelegenheiten beraten werden. Bei besonderen Anlässen sollten unsere Freunde in den Betriebsräten sich immer an die Belegschaft und naturgemäß zuerst an ihre eigenen Wähler wenden. Dadurch verbindet wir einen größeren Kreis von Menschen mit der Betriebsratsstätigkeit. Heute gibt es noch Betriebe, in denen 99 Prozent der Arbeiterschaft durch das Fabrikator aus und ein läuft, und sich nur dann des Betriebsrates erinnert, wenn durch ihn etwas zu fordern ist.

Gewerkschaften müssen von dem Geiße des Betriebsrätegesetzes durchdrungen werden, sonst ist die Verwirklichung der Betriebsdemokratie unmöglich.

Neben den eigentlichen Betriebsversammlungen und den „Fraktionszusammenkünften“ ist zu überlegen, ob nicht von Zeit zu Zeit auch alle dem Deutschen Gewerkschaftsbund angehörenden Arbeiter und Angestellten zusammengebracht werden können. Bei großen, gemeinsamen Fragen wird dadurch ein einheitliches Vorgehen erzielt. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und Angestellten mag schwer sein, einmal liegen Hemmnisse auf dieser, ein anderes Mal auf jener Seite; übermunden werden aber müssen sie. Verankern wir den Deutschen Gewerkschaftsbund nicht unten in den breiten Massen, dann werden alle schönen Bekennnisse auf den großen Tagungen eben nur Gespenster bleiben.

Die Betriebsvertreter haben also außerordentlich viele Möglichkeiten, zur Stärkung des Organisationsgedankens beizutragen. Vorstehend sind nur einige wichtige angeführt worden. Daß Gewerkschaften und Betriebsräte auch gemeinsam an die Lösung aller anderen Fragen und vor allem auch an die Lösung der wirtschaftlichen Aufgaben gemeinsam herantreten, resultiert aus dem bisher Gesagten.

Aber nicht nur allein der Betriebsrat hat Pflichten gegenüber der Gewerkschaft, sondern auch die Gewerkschaft gegenüber dem Betriebsrat. Die großen Arbeiterorganisationen müssen, mit Vertrauen auf den gesunden Sinn der deutschen Arbeitnehmer, den Betriebsräten einmal ein großes Arbeitsfeld eklären und sollen dann alles daransetzen, daß ihre Vertreter diese Aufgaben erfüllen können. Sie haben ihnen das Rüstzeug zu vermitteln und müssen vor allem auch ihre auf Vorposten kämpfenden Vertreter gegen Arbeitgeberwillkür und Terror schützen. Können das die Gewerkschaften nicht, müssten sie ihre Vertreter im Stiche lassen, dann wäre sehr schnell das Vertrauen zu den Gewerkschaften vernichtet. Darum sollen die Gewerkschaften mit dafür sorgen, daß

1. die Schutz- und Strafbestimmungen des Gesetzes, die zu Gunsten der Betriebsratsmitglieder erlassen worden sind, angewandt werden, und
2. haben sie diesen Schutz- und Strafbestimmungen mit allen Mitteln, nötigenfalls auch mit gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen Nachdruck zu verleihen.

Betriebsräte und Gewerkschaften stehen miteinander in lebendiger Wechselwirkung, der eine arbeitet für den anderen, ein gemeinsames Ziel schwebt ihnen vor Augen, durch ihre Tätigkeit die Arbeiter zu Mitleidern der Wirtschaft zu machen.

Die wirtschaftlichen Aufgaben der Betriebsvertreter.

Durch das deutsche Betriebsrätegesetz sind den Betriebsvertretungen zwei große Aufgabengruppen übertragen worden:

1. die Wahrnehmung der Arbeitnehmerbelange gegenüber dem Arbeitgeber,
2. die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke.

Das Verlangen der Gewerkschaften, anerkannte Vertrauensleute im Betriebe zu haben, die die unter Punkt 1 angeführten Aufgaben — also die Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber übernehmen sollten — ist so alt wie die Arbeiterbewegung selbst. Das Ringen um solche Betriebs- und Arbeiterausgänge hatte aber in der Vorkriegszeit nur zu ganz geringen Erfolgen geführt. Die sehr beachtlichen §§ 42 und 43 im Vorschlage des volkswirtschaftlichen Ausschusses der Frankfurter Nationalversammlung von 1848/49 über Fabrik-Ausgänge sind nie verwirklicht worden. Nur einsichtige Unternehmer haben später die von den Sozialpolitikern der achtziger und neunziger Jahre geforderten Vertreterkollegien berufen oder wählen lassen. Das neue preussische Berggesetz sah erst 1905, nach dem damaligen großen Bergarbeiterstreik, allgemein Arbeiterausgänge im Bergbau vor, die leider, in der ersten Zeit wenigstens, von der Sozialdemokratie noch scharf bekämpft wurden. Im Jahre 1909 sind nach einem großen Zeichen die Rechte dieser Ausschüsse durch die Einführung von sogenannten Sicherheitsmännern wesentlich erweitert worden. Das Vaterländische Hilfsdienstgesetz brachte dann allgemeine gesetzliche Arbeiter- und Angestelltenausgänge für alle Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern. Die hier gemachten Zugeständnisse erweiterte die Verordnung der Bolschaubeauftragten vom 23. 12. 1918.

Alle bisher besprochenen Ausschüsse und Vertretungen sollten aber nur für die Arbeitnehmerbelange in engerem Sinne zuständig sein, also nur Interessenvertretungen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber darstellen. Sie konnten Beschwerden der Arbeiterschaft entgegennehmen, Wünsche derselben weiterleiten, sie sollten sich mit betriebshygienischen und Unfallverhütungsfragen beschäftigen, sollten die Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmungen überwachen und bekamen zuletzt das Recht, bei Einstellungen und Entlassungen mitzuwirken.

Charakteristisch und ohne Vorbilder aus früherer Zeit oder ähnlichen Einrichtungen in anderen Industriestaaten ist die Übertragung wirtschaftlicher Aufgaben. Hier ist die sehr bedeutungsvolle Wurzel des deutschen Betriebsrätegesetzes. In der Arbeiterschaft lebt der Wille, Mitträger der Wirtschaft zu werden. Das wird nicht durch die Vertretung sozialer Belange erreicht, so bedeutungsvoll das Recht an sich auch sein mag. Der Wille, als Produzent zur Geltung zu kommen, entspringt einem tiefen seelischen Bedürfnis des Arbeiters. Elementar kam dieser Wille besonders in der Revolutions- und Nachrevolutionärszeit zur Geltung. Sicherlich haben sich damals bedauerliche Verkümmungen gezeigt. Tausende haben sich unter Sozialisierung und Betriebskontrolle nichts Greifbares vorstellen können, trotzdem war sehr oft in diesen Forderungen, die teilweise nur gefühlsmäßig erhoben wurden, ein gesunder und berechtigter Kern.

Der Artikel 165, der sogenannte Räteparagraf der Reichsverfassung, verankerte das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer im Betrieb und in der Wirtschaft.

Die große Bedeutung dieses Paragrafen haben leider die deutschen Arbeitnehmer in der ganzen Tragweite bisher noch nicht erkannt. Bedauerlich ist auch, daß bis jetzt auf Grund

Wer Erfolg haben will,

muß als Mitglied in der Gewerkschaft eine rührige und lebendige Betriebsamkeit entfalten. Mitgliedererziehung und Stärkung des Verbandes muß jedem Mitglied Ehren- und Herzenssache sein.

Dieses Paragraphen nur das Betriebsrätegesetz erlassen wurde. Der Mittel- und endgültige Oberbau (Bezirksarbeitsräte, Bezirksratsräte, Reichsarbeitsrat, Reichswirtschaftsrat) fehlen noch in unserem Räteystem.

Das Betriebsrätegesetz hat also zum ersten Male mit der Übertragung wirtschaftlicher Aufgaben ernst gemacht. Allerdings ist im Kampf der Parteien um dieses Gesetz das Aufgabengebiet wesentlich eingegrenzt worden. Aus dem Mitbestimmungsrecht wurde oft nur Mitberatung und Unterstützung der Betriebsleitung. Immerhin ist aber ein ganz bedeutender und beachtlicher Anfang gemacht. Die Unternehmer sagten, daß durch diese wirtschaftliche Tätigkeit, allerdings ja nicht nur bei dieser Gelegenheit, ihre Betriebe in sechs Monaten ruiniert sein würden. Große Kreise der Arbeitnehmer schimpfen aber auch über dieses Gesetz, es sei nur „weiße Salbe“ und ein „Unternehmerrückzug“. Am wildesten gebärdeten sich diejenigen, die heute in den Betrieben wieder die Zahmen spielen. In großen Versammlungen, bei Demonstrationen markierten diese Worthelden den wilden Mann. Von den elementarsten wirtschaftlichen Dingen hatten sie aber keine Ahnung.

Wir müssen nun mit allen Kräften versuchen, unsere Betriebsvertreter mit ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit vertraut zu machen. So lange die bisher gestellten Aufgaben nicht gelöst sind — und wer will behaupten, daß die im Betriebsrätegesetz liegenden Möglichkeiten voll ausgenutzt worden seien — hat die deutsche Arbeitnehmerschaft kein Recht, über das schlechte BRG zu schimpfen und weit ergreifende Aufgaben zu verlangen. Die wilden Schreier sind mit Kindern zu vergleichen, die immer neues Spielzeug verlangen, um es dann schnell überdrüssig zu werden und in die Ecke zu werfen.

Daß die Unternehmer sich gerade gegen die wirtschaftliche Tätigkeit der Betriebsvertreter gewandt haben, ist eine bekannte Tatsache. Der größte Teil von ihnen wollte Herr im Hause bleiben und bereitete den Betriebsräten gerade bei der Erledigung dieser Fragen die denkbar größten Schwierigkeiten. Solche Hemmnisse wären aber zu heftigen, wenn die deutschen Arbeitnehmer innerlich in der Lage wären, den an sie durch das Betriebsrätegesetz gestellten Aufgaben gerecht zu werden. Da aber hapert es zum größten Teile. Weil die radikalen Männer von den Dingen nichts verstanden, haben sie sich bei Verhandlungen still in die Ecke gedrückt, um nur nicht aufzufallen.

Die Betriebsvertreter unseres Verbandes haben die Pflicht, durch eiserne Selbstdisziplin und den eifrigen Besuch aller Fortbildungskurse sich auf die Erfüllung dieser Aufgaben vorzubereiten. Die Lösung dieses Problems ist ganz zweifellos nur durch intensive Schulung zu erreichen, die nicht nur allein die Gewerkschaften, sondern auch der Staat, mit seinem ganzen Bildungswesen vermitteln muß. Die Arbeit für jeden Einzelnen wird sehr schwierig sein. Der Betriebsrat begegnet dem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern auf einem Gebiet, das ihm bisher — zum Teil meistens — noch fremd war. Es gilt Pionierdienste zu leisten. Das Betriebsrätegesetz ist eine erste, bisher noch nicht oberste Etappe auf dem Wege, die Arbeitnehmerschaft zu Mitträgern der Wirtschaft zu machen.

Auf dem ersten Kongreß unserer Betriebsräteorganisation in Münster hat der Kollege Fahrendach einen bedeutsamen Vortrag über „Die Aufgaben der Betriebsräte in der Textilindustrie“ gehalten. Besonders scharf ist in diesem Referat die wirtschaftliche Tätigkeit herausgearbeitet worden. Der Vortrag ist in Broschürenform erschienen und sollte in den nächsten Monaten als Unterrichts- und Diskussionsmaterial in unseren Betriebsratskursen dienen.

Im einzelnen könnten als Beratungspunkte dienen:

1. Welche Möglichkeiten bestehen, um an Maschinen und Einrichtungen Verbesserungen einzuführen? § 66 Absatz 1.
2. Was können die Betriebsräte tun um die Arbeitsmethoden und Betriebs- und Verwaltungorganisation zu verbessern? § 68 Absatz 1 und 2.
3. Wie kann Material und Kraft erspart werden? § 68 Absatz 1.
4. Was kann der Betriebsrat tun, um den richtigen Mann an die richtige Stelle zu bekommen (Arbeitsauslese nach wirtschaftlichen Rücksichten und Lehrlingsausbildung)? § 66 Absatz 1, § 78 Absatz 2.
5. Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat, um einen tieferen Einblick in die Betriebszusammenhänge zu gewinnen? (Kontrolle der Betriebsvorgänge, Vierteljahrsbericht, Leistungs-, Erfolgs- und Bilanzprüfung, Vertretung im Aufsichtsrat). §§ 70, 71 und 72.

Die unter Punkt 1 bis 3 genannten Aufgaben beschäftigen sich mit der Produktionssteigerung. Daß eine solche nicht durch rohe Arbeitszeitverlängerung herbeigeführt wird und daß unsere Konkurrenzfähigkeit nicht durch niedrige Löhne erreicht werden kann, sollte allen Einseitigen klar sein. Im Betriebsrätegesetz ist der Versuch gemacht, den modernen, entmutterten Industriearbeiter wieder innerlich mit dem Betrieb und der Wirtschaft zu verbinden. Hier liegt eine bedeutsame Möglichkeit, um zu gesteigerten Produktionsleistungen zu kommen. Durch äußerliche Reizmittel mögen vorübergehend Erfolge zu erzielen sein. Mit deutschen Arbeitern ist aber endgültig eine Produktionssteigerung nur erreichbar, wenn sie wieder innerlich mit ihrem Herzen bei der Arbeit beteiligt wird. Eigentlich sollten sich die Unternehmer über die Unterstützung durch ihre Betriebsvertreter freuen. Nur der rücksichtslose Herrenstandpunkt läßt es bei ihnen nicht zu, die Arbeitnehmerschaft anzuerkennen. In solchen Fällen ist der Betriebsrat verpflichtet, wegen der dauernden Nichtbeachtung seiner Zuständigkeit nach dem § 93 des Gesetzes eine Entschädigung herbeizuführen.

Auch die letzten unter Punkt 4 genannten Aufgaben sind von größter Bedeutung. Heute sind die Gewerkschaften in den allermeisten Fällen nicht in der Lage, den Angaben der Arbeitgeber über Produktionsleistungen, über den Anteil des Lohnes am Fertigprodukt, über die allgemeinen Geschäftskosten und ähnlichen Zusammenstellungen statistisches Material entgegenzusetzen zu können. Die Arbeitnehmer

schimpfen über die Undurchsichtigkeit der Wirtschaft. Das Betriebsrätegesetz gestattet, die heute noch über der Wirtschaft liegenden Schleier etwas zu lüften. Was könnte in dieser Beziehung nicht aus dem nach dem § 71 zu erstattenden Vierteljahrsbericht herausgeholt werden? Wieviele Betriebsräte mögen diesen Bericht wohl gefordert haben? Wieviele Vertretungen haben sich mit einigen nichtsagenden Bemerkungen abspesen lassen?

Der § 71 betont, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber Aufschluß über alle den Dienstvertrag und die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge verlangen kann. Wie außerordentlich weit läßt sich der Begriff: „Die Tätigkeit der Arbeitnehmer berührenden Betriebsvorgänge“ auslegen.

§ 71 Absatz 2 sagt: „Ferner hat der Arbeitgeber vierteljährlich einen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens und des Gewerbes im allgemeinen und über die Leistungen des Betriebes und den zu erwartenden Arbeitsbedarf im besonderen zu erstatten.“

Hier ist ein kleines Fensterchen, durch das die Arbeitnehmer in den Betrieb hineinschauen können. Gegen Arbeitgeber, die sich weigern Aufschluß zu geben, ist der Schutz des § 99 in Anspruch zu nehmen, der betont, daß Arbeitgeber mit Geldstrafe bis zu Mk. 2000.— oder mit Haft bestraft werden, die den Aufschluß nach den §§ 71 und 72 nicht erstatten.

In den kommenden Monaten müssen unsere Betriebsräte auf der ganzen Linie Rechte einfordern, die den Erfordernissen dieses Gesetzes entsprechen. Es gilt jetzt täglich einmal ernst zu machen.

Wichtig ist für die Betriebskontrolle auch die Bilanzprüfung und die Vertretung im Aufsichtsrat. Auch hier sollten wir durch unermüdbares Schaffen geeigneter Vertreter heranbilden. Wir wollen Einblick in die Wirtschaft erlangen und müssen darum alle bestehenden Möglichkeiten restlos ausnützen.

Einseitige Unternehmer können sich nicht sträuben, ihren Betriebsvertretern die Verhältnisse offen zu decken. Wer eine laubere Weste hat, kann nur wünschen, daß seine Arbeiter Aufschluß über die Lage des Werkes haben wollen. Wo das abgelehnt wird, ist auch anzunehmen, daß etwas verheimlicht werden muß. Deshalb haben Gewerkschaften und Betriebsräte allen Anlaß einzuschreiten.

Die Arbeitnehmerschaft Deutschlands hat eines der bedeutungsvollsten sozialen Gesetze der Welt nicht verdient, wenn sie es nicht versteht, die gemachten Bestimmungen für ihren Aufstieg auszunutzen.

Betriebsvertreter im Aufsichtsrat.

Auf Grund des § 70 BRG. ist am 15. Februar 1922 ein Gesetz zur Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat erlassen worden. Dieses Gesetz hat für die deutsche Arbeitnehmerschaft, wenn sie versteht daselbe auszunutzen, eine große Bedeutung. Nach § 3 dieser Bestimmungen können Betriebsratsmitglieder in die Aufsichtsräte der Gesellschaftsunternehmen mit den gleichen Rechten und Pflichten der „alten“, von den Aktionären gewählten Aufsichtsratsmitgliedern entsandt werden. Arbeitnehmer sitzen also mit in den Herkammern der kapitalistischen Unternehmungen. Ueber diesen gemauerten Schritt nach vorne auf dem Wege zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betriebe und in der Wirtschaft schrieb der „Vorwärts“ im Frühjahr 1922 mit Recht:

„Wenn ein politisch und wirtschaftlich weitichtiger vor zehn Jahren etwas ähnliches vorausgesagt hätte, wäre man wegen geistiger Unzurechnungsfähigkeit von ihm abgerückt.“

Dieses tief einschneidende Gesetz hätte eigentlich umwälzend wirken müssen. Leider aber war das Interesse der Arbeitnehmer an diesen neuen Aufgaben, die allerdings ein hohes Maß von Können an die Entsandten stellen, nur gering. In vielen Unternehmungen haben die Arbeiter und Angestellten freiwillig auf ihre Rechte verzichtet. Das gilt vor allem auch wieder für jene radikalen Hochburgen, wo es üblich ist, in Versammlungen die Kapitalisten mit Haut und Haar zu verschlucken. Das Gesetz zur Entsendung der Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat gibt diesen Helden Gelegenheit, nahe, vielleicht viel näher an den kapitalistischen Feind zu kommen, als manchem von ihnen lieb ist. Aber wo es ernst wurde, verzichteten diese Großsprecher mit entschuldigender Gebärde. Sie behaupteten, daß mit dieser leichteren Bauernfängerlei nichts zu verbessern sei und daß ein echter, überzeugter Marxist sich von der bürgerlichen Klasse nicht düpiert läßt. Schlimpfen war einfacher.

In der Textilindustrie konnten wir eine ganze Reihe Betriebsvertreter, vor allem hier im Westen, in die großen Aktienunternehmungen entsenden. Durch die gut vorbereiteten Wahlen ist es gelungen, auch als Minderheitsbewegung den Aufsichtsratsposten zu erringen.

Zweimal im Verlauf des letzten Jahres sind die von unserer Organisation Entsandten zu Schulungskursen vereinigt gewesen. Hier gilt es in der nächsten Zeit systematisch weiterzuarbeiten. Unsere Vertreter müssen befähigt werden, im Sinne unserer Wirtschaftsauffassung in den Aufsichtsräten die Dinge mitzugestalten. Wir müssen aber noch mehr Männer und Frauen unserer Bestantheilnahme auf diese Posten bringen. Engste Zusammenarbeit zwischen den uns nahestehenden Angestelltengruppen ist besonders beim Aufsichtsratsgesetz erforderlich.

Um erfolgreich arbeiten zu können, muß sich die Betriebsratsabteilung unseres Verbandes eine zuverlässige Ueberwacht erarbeiten über die Unternehmen der Textilindustrie, die in Gesellschaftsformen gekleidet sind. Diese Arbeit ist nicht leicht. Schwerer noch ist die genaue Ermittlung der zu einer G.f.W. gehörenden Betriebe. Wir sind dabei auf die Unterstützung unserer Betriebsvertreter angewiesen. Da sich in den letzten Jahren, vor allem in der Inflationszeit vieles geändert hat, ist durch eine genaue statistische Erhebung Aufschluß zu suchen.

Sind diese Unterlagen vorhanden, dann mit frischem Mut an die Arbeit, um Neuland zu erwerben.

Betriebsvertreter! Laßt Euch nicht mißbrauchen!

Die Aufgaben der Betriebsvertreter sind im Gesetz deutlich umschrieben. Da die zu bearbeitenden Fragen so reichhaltig sind, sollte sich jedes Betriebsratsmitglied hüten, die sicherlich nicht leichte Bürde noch weiter zu erschweren. Leider haben sich die Betriebsräte dieser weisen Zurückhaltung nicht beflissen. Die Betriebs- und Gruppenräte sind wieder Werbepostlisten noch Kartoffeleinkäufer, es ist nicht ihre eigentliche Tätigkeit, Kantinen zu verwalten und auch nicht billige Schmalzquellen ausfindig zu machen.

Interessant ist aber, daraufhin einmal die Arbeit der Betriebsräte näher anzusehen. Die Arbeitgeber hatten ein großes Interesse daran, den Betriebsrat von seinem eigentlichen Aufgabengebiet zu lösen, ihn vier Wochen zum Einkauf von Kartoffeln mit dicken Spesen aufs Land zu schicken usw. Viele wilden Schreier sind dadurch jauch gemacht worden. Ein neuer Betriebsratstyp erhielt den schönen Namen „Schmalzpartakist“.

Daß oft auch guter Wille die Betriebsräte antrieb, vor allem in der Inflationszeit, der Belegschaft preiswerte Lebensmittel zu verschaffen, darf und soll auch hier nicht verkannt werden. Jetzt sind wir wieder in ruhigeren Zeiten und unsere Freunde dürfen sich jetzt nicht mehr mit diesen Dingen beschäftigen. Haushälterisch müssen wir mit unseren Kräften umgehen und unseren Blick vor allem auf die Durchsichtigmachung der Betriebe und die übrigen wirtschaftlichen Aufgaben lenken.

Wie hoch die „gelben Berufsverbände“ von ihren Betriebsvertretern denken, geht aus ihrem Organ „Die Werks-gemeinschaft“ hervor. Seit Monaten veröffentlicht in den Spalten dieser Zeitung eine Berliner Firma einen Aufruf an die Betriebsräte aller Berufe an allen Orten Deutschlands.

Was steht in diesem Aufruf mit der vielfachenden Ueberschrift? Nicht etwa, daß die Betriebsräte an dem Aufstieg ihres Standes mitzuarbeiten haben, beileibe nicht, sondern daß es eine vornehmliche Aufgabe jedes Betriebsrates sein muß, seine Kollegen mit billigen Kleidern und billiger Wäsche zu versorgen. Nach der Auffassung der „Gelben“ wird wahrscheinlich der innere Frieden in Deutschland und die Befriedigung und Ueberwindung des Klassenkampfes dadurch herbeigeführt, daß auch die Arbeiterchaft und ihre Betriebsvertreter noch von dem Krämer- und Händlergeist unserer Zeit erfaßt werden. Dieser Aufruf und die danebenstehende Empfehlung einer Zigarettenfabrik mit Hakenkreuz- und Aufdruck „Deutschland den Deutschen“ zeigt die „geistige Höhe“ der Gelben.

Bezeichnend ist auch folgendes Angebot, das einem Barmener Betriebsratsmitgliede von einer Wein- und Spirituosenhandlung zuging:

„An den Herrn Betriebsratsvorsitzenden der Firma Paul F., Barmen u.“

Für Ihre Belegschaft wollen Sie bei uns bestellen: Schaumweine 1/1 Fl. von Mk. 7.80 an. Most- und Rheinweine von Mk. 3.00 an. Französischer Cognak, Liköre usw. zu den billigsten Preisen.

Mit vorzüglicher Hochachtung gez. Firma.“

Gegen solchen Mißbrauch müssen sich unsere Betriebsvertreter energisch zur Wehr setzen. Die Belegschaften sind darüber aufzuklären, daß auf die Dauer gesehen die Konsumgenossenschaften der Arbeitnehmerschaft bessere und billigere Waren verschaffen können, wie es dem einzelnen Betriebsrate möglich ist. Im Sinne der Erziehung unserer Betriebsvertreter liegt es, sich ihren wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben zu widmen.

Wie ein Ausländer über das deutsch. Betriebsrätegesetz urteilt.

Der norwegische Höchstgerichtsrat R. F. Dahl-Christiansen studierte 1922 das deutsche Räteystem und schrieb darüber eine längere Abhandlung in der „Sozialen Praxis“. Er schließt seinen Bericht mit folgenden bedeutsamen Sätzen:

„Mit seinen leitenden Gedanken, Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen hat das deutsche Räteystem eine neue Welt in der Wirtschaftsgeschichte der menschlichen Gesellschaft eingeleitet. Indem es diesen großartigen Gedanken in die Tat umgesetzt, hat das deutsche Volk einen denkwürdigen Schritt zur Verwirklichung der sozialen Gerechtigkeit getan, das deutsche Räteystem in seiner jetzigen Gestalt kann kaum als abgeschlossener Versuch angesehen werden, sondern befindet sich im Entwicklungsstadium. Soviel kann jedoch gesagt werden, daß es eine vortreffliche Grundlage zu einem weiteren Ausbau darbietet.“

Das Räteystem behandelt den Lohnarbeiter nicht mehr als Produktionswerkzeug, sondern als molkendes Wesen, als freie und selbständige Persönlichkeit. Dieser Grundgedanke muß logischerweise zu einem Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer führen. Je mehr diese Gedanken verwirklicht werden, desto stärker werden die Arbeiter von dem Gefühl der Lohnsklaverei befreit, die ihre Arbeitsfreude allzulange verbittert ihren Arbeitswillen geschwächt hat. Rein wirtschaftlich wird es sich als eine Verbesserung der kapitalistischen Produktionsordnung erweisen, weil es bei vollem Ausbau produktive Kräfte frei machen wird, deren volle Entfaltung von größter Bedeutung für die Wiederbelebung der Produktion und die Entwicklung des Volkes ist.

Dadurch, daß das deutsche Volk seine wirtschaftliche Zukunft auf dem Grundgedanke: Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit aufbaut, hat es anderen Nationen ein leuchtendes Vorbild zur Nachahmung gegeben und die Zeit wird nicht mehr fern sein, wo das neue Deutschland durch seine mit Hilfe des Räteystems befreite und geübte Arbeit seine führende Stellung in der Welt zurückerobern haben wird.“

Die Teuerungs- und Lohnfrage.

Stellungnahme und Forderungen des deutschen Gewerkschaftsbundes.

Vor einigen Tagen hat der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Eingabe an den Herrn Reichsarbeitsminister und an die übrigen zuständigen Reichsreferate zur Frage des Reallohns und der Teuerung gerichtet, in der es heißt:

Die Entwicklung des Realeinkommens der Arbeitnehmer hat mit Ausnahme ganz weniger Berufsgruppen und einzelner Gebiete in den letzten Wochen einen Tiefstand erreicht, der die allergrößten Gefahren mit sich bringt.

In ihrem berechtigten Bestreben, Deutschland vor einer neuen Inflation zu bewahren, hat die Reichsregierung seit dem Frühjahr dieses Jahres ein Niedrighalten des Preisniveaus erstrebt. Bei einem Gelingen dieser Politik wäre eine günstige Entwicklung des Reallohnes bei gleichzeitiger Steigerung der Produktion möglich gewesen. Inzwischen ist aber insbesondere auf dem Lebensmittelmarkt eine

Katastrophale Preisentwicklung

und damit eine neue Verteuerung der Lebenshaltung eingetreten. Geblieben ist nur das Festhalten an einem Lohnniveau, das nicht einmal auf Grund der Preislage am Jahresbeginn zu rechtfertigen war. Die Folge ist, daß wir heute noch in den meisten Gewerben etwa denselben Nominallohn haben wie im Frühsommer, aber ein wesentlich höheres Preisniveau, d. h. sinkende Reallohne.

Auch die neuesten Verbilligungsmaßnahmen der Reichsregierung, die von der gesamten Öffentlichkeit begrüßt worden sind, haben keine Milderung dieses Zustandes herbeigeführt. Wir versprechen uns übrigens von einem großen Teil der Verbilligungsmaßnahmen der Reichsregierung solange sehr wenig, als von den Landesregierungen, vor allem Preußens, die polizeiliche Wucherbekämpfung nicht energischer gehandhabt wird. Dieses Mißverhältnis von Preisniveau und Lohnhöhe ist für die Arbeitnehmer um so schwerwiegender, als die deutschen Arbeitgeber unter ständigem Himmel auf die Preisverbilligungsmaßnahmen der Regierung jede Lohn- und Gehaltssteigerung ablehnen, vielsach sogar Herabsetzung der Löhne und Gehälter fordern unter gleichzeitiger Streckung der Arbeitszeit.

Wie notwendig eine Steigerung des Realeinkommens in den letzten Monaten gewesen wäre, ergibt sich aus der genaueren Betrachtung des alltäglichen Lebenshaltungsindezes. Nach der letzten amtlichen Messung vom 15. Oktober 1924 sollen die Lebenshaltungskosten 23 v. H. über dem Vorkriegsstande liegen. Da die amtliche Lebenshaltungsindezziffer zur Berechnung des heutigen Reallohnes gegenüber der Vorkriegszeit von den Arbeitgebern sowohl als auch von den Behörden fast ausnahmslos als Unterlage benutzt wird, muß immer wieder darauf hingewiesen werden, daß

diese Messung keineswegs einen einwandfreien Maßstab dafür abgibt. Die vom Index erfaßten, zurzeit noch verhältnismäßig niedrigen Preisniveaus kommen nur noch für einen Teil der Arbeitnehmer in Betracht. Zum anderen ist die Preisentwicklung der wichtigsten Nahrungsmittel und anderer zur allgemeinen Lebenshaltung notwendigen Bedarfsartikel ganz wesentlich über die errechneten 23 v. H. Durchschnittsteigerung hinaus erfolgt. Die Preise für Fleisch, Milch, Butter, Fische, Speck, Eier und Zucker beispielsweise bewegen sich nach den amtlichen Ermittlungen in Berlin um 50-125 v. H., die Preise für Brot und Heizung weit über 30 v. H. über dem Vorkriegsstande. Ferner steht fest, daß die Bekleidungskosten im Durchschnitt wenigstens um 50 v. H. über dem Vorkriegsstande liegen; das gleiche trifft auf die Verkehrskosten zu. Hinzu kommt die erheblich größere Belastung der Arbeitnehmer mit Steuern und Sozialbeiträgen gegenüber vor dem Kriege.

Abgesehen von der zunehmenden Teuerung erfährt aber die wirtschaftliche Lage des einzelnen Arbeitnehmers eine weitere Verschärfung erfahrungsgemäß mit Eintritt der kälteren Jahreszeit durch die notwendige Anschaffung von Wintervorräten, wie Kartoffeln und Kohle, wärmerer Kleidung, sowie durch erhöhten Nahrungsbedarf. Der Gesundheitszustand des deutschen Volkes ist bedauerlicherweise durch die Einwirkung des Krieges und der Inflationsjahre im allgemeinen schon in gefährdender Weise herabgedrückt worden, so daß eine weitere Einschränkung in der Lebenshaltung unweigerlich zu folgenschweren Erkrankungen im Volks- und Wirtschaftsleben führen müßte.

Haben die Betriebsvertreter versagt?

Immer wieder behaupten die Arbeitgeber, den Betriebsvertretern fehle der Wille, ihren wirtschaftlichen Aufgaben gerecht zu werden. Bei der Erfüllung der Betriebsvertreter unterließen die Betriebsräte nicht den Arbeitgebern, sondern sie verhinderten vielmehr durch ihre ganze Tätigkeit und Einstellung die Erreichung dieses Zweckes.

Leider haben die Gewerkschaften im Drange der Geschäftstätigkeit, gute Tätigkeitsberichte ihrer Betriebsvertreter zu sammeln. An vielen Beispielen ließ sich zweifellos zeigen, wie gegenständig die Arbeit gut eingetretener Betriebsvertreter war. Eine Aufgabe der kommenden Zeit wird es sein, das Versäumnis nachzuholen. Wir dürfen unser Licht nicht unter den Scheffel stellen.

Serade in diesen Tagen berichte ein Kollege, der seit vielen Jahren schon Betriebsratsvorsitzender einer bedeutenden Baumwollspinnerei im Oberbergischen Bezirke ist über seine erfolgreiche Arbeit. Folgende Sätze seines Briefes sollen hier wiedergegeben werden:

„Schon seit Jahren bin ich Betriebsratsvorsitzender. Als solcher habe ich mich bemüht, die Interessen unserer Mitglieder nach gründlichen Grundfragen zu vertreten. Ich hatte mir vorgenommen, das gute Zusammenarbeiten innerhalb der Arbeiterschaft und zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und auch mitzuwirken, daß die Rentabilität des Betriebes gesteigert würde. Dem Betriebsrat war eine erfolgreiche Arbeit möglich, weil die ganze Belegschaft reiflos hinter ihn stand und bis heute auf den letzten Mann in unserem Verbandsorganisiert ist. Wir haben unsere Kollegen und Kolleginnen hier zu wehren versucht, daß die Arbeitnehmerschaft das denkbar größte Interesse an der Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit des Betriebes hat. Nur wenn es durch unsere Tätigkeit gelingt, hochwertige Qualitätsarbeit herzustellen, können wir auf Absatz unserer Waren und auf erhöhte Löhne rechnen. Die Betriebsvertreter unseres Werkes haben sich dieser

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält deswegen sehr wenig und umfangreiche Maßnahmen, die eine Milderung des gegenwärtigen Mangelzustandes und eine Abwendung etwaiger weiterer Belastung der Arbeitnehmerschaft zum Ziele haben, für unerlässlich. Im einzelnen erachten wir, unberücksichtigt unserer sonstigen Forderungen zur allgemeinen Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Durchführung folgender Maßnahmen für erforderlich:

Ein kraftvolles weiteres Hinwirken auf allgemeine Preislenkung. Dabei geben wir der Ueberzeugung Ausdruck, daß es in Ansehung der allgemeinen Weltmarktpreise nicht möglich sein wird, die Erzeugerpreise für landwirtschaftliche Produkte soweit zu beeinflussen, daß dadurch eine fühlbare Senkung der Lebensmittelpreise eintreten kann. Es müssen jedoch die Landesregierungen angewiesen werden, offensichtlichen Wucher bei Lebensmitteln und Bedarfsartikeln aufs schärfste zu verfolgen. Nach unserer Ansicht muß die Feststellung von tatsächlichen Wucherfällen bei den doch heute, im ganzen gesehen, stabilen Währungsverhältnissen leichter möglich sein als in der Zeit der Markentwertung. Wir weisen besonders auf die immer noch zu beobachtenden starken Preisunterschiede für wichtige tägliche Bedarfsartikel innerhalb der einzelnen Orte hin. Auch muß die besonders große Preissteigerung einzelner Lebensmittel gegenüber der Vorkriegszeit einer besonderen Nachprüfung unterzogen werden. Im stärksten Maße muß ferner auf eine

Verkürzung des Warenweges von der Erzeugerstätte zum Verbraucher

hingewirkt werden. Noch immer ist festzustellen, daß viele aus der Inflationszeit herrührende, mehr als zweifelhafte Handelsersitzungen die Preise vieler Waren grundlos verteuern. Das ist eine Zuspätkommen der behördlichen Stellen in dieser Beziehung ist eine vordringliche Aufgabe.

Wo offensichtlich die aus der Inflationszeit her üblichen großen Preisrisikoprämissen nicht bestehen und durch Anwendung von Wucher- und Preisprüfungsmaßnahmen, sowie durch Ueberwachung der Kartelle nicht beseitigt werden können, müssen schnellstmöglich die einschränkenden Bestimmungen für diese Art von Waren aufgehoben oder doch gemildert werden. Nur dadurch wird es möglich sein, solche Warenpreise an die Weltmarktpreise heranzubringen und die überflüssigen, lediglich den Gewinn vergrößernden Risikoprämissen zu beseitigen.

Eine besondere Aufgabe fällt dem Reichsarbeitsministerium in der Frage der

Handhabung des Schlichtungswesens

in den kommenden Wochen und Monaten zu. Bei dem immer stärker erkennbaren Widerstand der Arbeitgeberseite gegen vertragliche kollektive Regelungen des Lohnes und der sonstigen Arbeitsbedingungen wächst in gleichem Maße die Verantwortung des Reichsarbeitsministeriums, die Erhaltung des Wirtschaftsfriedens durch einen gerechten Ausgleich der Interessengegenstände zu sichern. Die Schlichtungsausschüsse und Schlichter im Reich müßten die Streitfälle über Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht nur mit größerer Beschleunigung behandeln, sondern bei der Festsetzung von Löhnen und Gehältern die neue Teuerung durch entsprechende Schlichtsprüche berücksichtigen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund weist auch bei dieser Gelegenheit wieder darauf hin, daß ein allgemein niedriger Lohnstand eine erhebliche Gefahr für den technischen Fortschritt der Betriebe bedeutet. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Erzeugnisse auf dem Weltmarkt kann entgegen den Vorstellungen der deutschen Arbeitgeberseite auf die Dauer nicht durch eine planmäßige Niedrighaltung der Löhne und Verlängerung der Arbeitszeit erreicht werden. Mit Nachdruck muß immer wieder festgehalten werden, daß in erster Linie die auf Friedensgrundlagen eingestellte Kalkulationsmethode und die jährliche Währungsleistung jedes technischen Fortschritts die ersten Voraussetzungen für die größte Wirtschaftlichkeit der Betriebe und die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Erzeugnisse sind.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bittet den Herrn Reichsarbeitsminister, seinen Vertretern Gelegenheit zu einer baldigen mündlichen Besprechung dieser Eingabe zu geben.

Die Eingabe ist unterzeichnet vom Vorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Aufgabe nicht umsonst gewidmet. Während wir früher von vielen Kritikern heimgesucht wurden, blieben wir in den letzten Jahren fast vollständig versoun. Die Baumwollspinnereien der näheren Umgebung, vor allem aber die im M.-Gladbacher Bezirk haben monatelang stillgelegen oder doch zum mindesten stark verkürzt gearbeitet. Wir konnten hingegen unsere Kunden nicht einmal reiflos befriedigen. Ich kann mich noch sehr wohl daran erinnern, daß man sich früher die Füße wund laufen mußte, um die Garne abzuholen. War unsere Arbeit nun tatsächlich versagt? Die Belegschaft hat volles Verständnis für unsere Tätigkeit und fühlt heute selbst, daß sie dabei nur Vorteile hat.“

Daß dieser Betriebsratsvorsitzende bemüht ist, die Arbeiterschaft am gesteigerten Gewinn dieses Unternehmens teilnehmen zu lassen, ist verständlich und durchaus berechtigt. Dieser Kollege konnte aber auch den Betriebsvertretern überaus wichtige Unterlagen für die Lohnverhandlungen zur Verfügung stellen. Wir werden uns bemühen, in den nächsten Monaten unsere Betriebsvertreter über ihre Tätigkeit im Verbandsorgan zu Wort kommen zu lassen.

Beschaffung von Betriebsrateliteratur durch den Arbeitgeber.

Nach dem § 36 Betriebsratsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates die Kosten für die Beschaffung zu tragen. Er hat die erforderlichen Beschaffungsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen. Unter Beschaffungsbedürfnissen sind nicht auch Betriebsrateliteratur, Erläuterungen, Kommentare, Reichsarbeitsblatt usw. zu verstehen.

Bezieht sich der Arbeitgeber beharrlich dieser Pflicht verweigern, kann der Betriebsrat nach § 93 das Arbeitsgericht zur Einziehung anrufen. Die vorliegenden Beschlüsse und Entscheidungen sind durchgängig für die Betriebe sehr günstig. Unsere Betriebsvertreter sollten in allen

Werken die größeren Wert auf gute Zeitschriften und Bücher als auf schon ausgestattete Zimmer legen. Gute Kommentare müssen überall vorhanden sein, sonst ist an erfolgreiche Arbeit nicht zu denken. Wir empfehlen zur Anschaffung:

Leitfaden für Betriebsratsmitglieder, herausgegeben vom Generalsekretariat der christlichen Gewerkschaften.

Kommentar zum Betriebsratsgesetz von Dr. Georg Flatow, Verlag Dieck-Verlag.

Betriebsratsgesetz, Betriebsbilanz und Aufsichtsratsgesetz, bearbeitet von Dr. J. Feig und Dr. Fr. Söhler, Verlag von Franz Vahlen-Berlin.

Die neue Schlichtungsordnung von Dr. Hermann Derjoh, Verlag Bensheimer-Mannheim.

Kartenausweise des Arbeitsrechts, Verlag für Wirtschaft und Verkehr-Stuttgart.

Reichsarbeitsblatt, Berlin NW. 40, Scharnhorststraße 35.

Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, Verlag G. G. Stuttgart.

Besondere Schriften für unsere Betriebsräte.

„Aufgaben der Betriebsräte in der Textilindustrie“. Preis 20 Pfg. Herausgegeben von unserem Verband. Bestellungen sind an die Zentrale des Verbandes zu richten.

„Der Betriebsrat in seiner praktischen Arbeit“. Preis 50 Pfg. Bestellungen sind für diese Schrift an den Christlichen Gewerkschaftsverband, Berlin-Wilmersdorf, Kaiser-Allee 25, zu richten.

Anmerkung der Schriftleitung.

Die in der vorliegenden Sonder-Nummer veröffentlichten Beiträge über die Frage der Betriebsvertretung der Arbeiter wurden vom Leiter der Betriebsräte-Abteilung an der Zentrale unseres Verbandes, Kollegen Bernhard Letterhaus, geschrieben.

Der Gedanke der Betriebsvertretung der Arbeiter muß unter allen Umständen in den nächsten Wochen und Monaten in allen Ortsgruppen wieder neu belebt und gestärkt werden. Aus diesem Grunde wurde diese Sondernummer herausgegeben. Der Inhalt des Aufrufes wie jener der verschiedenen Aufsätze und Notizen muß insbesondere von allen Vorstandsmitgliedern, Vertrauenspersonen und Arbeiter- und Betriebsratsmitgliedern nicht nur aufmerksam gelesen, sondern gründlich durchstudiert werden. Sodann muß zu den in diesen Beiträgen enthaltenen Gedanken und Anregungen in allen Konferenzen und Versammlungen unseres Verbandes, die in der nächsten Zeit stattfinden, Stellung genommen werden. Je nach den örtlichen Verhältnissen sind Maßnahmen zu beschließen und auch strikte durchzuführen, die eine geordnete Vertretung der Arbeiter in allen Textilbetrieben wieder baldmöglichst sicherstellen.

In erster Linie müssen sich einmal alle führenden Verbandsmitglieder auch wieder vertraut machen mit den Bestimmungen der auf der Verbands-Generalversammlung zu Münster 1921 beschlossenen Betriebsräte-Organisation unseres Verbandes. Die Verbands-Generalversammlung 1921 hat die Bildung von Orts- und Bezirkstextilarbeiteräten und eines Reichstextilarbeiterates und nach Bedarf für die verschiedenen Branchen innerhalb geschlossener Industriezweige die Bildung von besonderen Branchenräten beschlossen. Dieser Beschluß ist bedauerlicherweise bis jetzt noch nicht von allen Sekretariatsbezirken folgerichtig durchgeführt worden. Wie bedeutungsvoll aber diese Betriebsräte-Organisation sowohl für den Verband als wie auch für die Gesamttextilarbeiterchaft sein kann, ergibt sich aus dem Wortlaut der Satzungen unserer Betriebsräte-Organisation.

Die besonderen Aufgaben der Textilarbeiter- und Branchenräte sind nach den Satzungen, die in Münster beschlossen wurden:

1. Die Behandlung aller wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten, die insbesondere die Interessen der Textilindustrie betreffen, der betreffenden Branche und der darin beschäftigten Arbeiter betreffen.
2. Die soziale sowie berufswirtschaftliche Schulung der Betriebsratsmitglieder, um dieselben zu befähigen, die ihnen durch das Betriebsratsgesetz übertragenen Aufgaben im Interesse der gesamten Textilarbeiterchaft unter steter Förderung des wirtschaftlichen Gedeihens des einzelnen Betriebes und der gesamten Textilindustrie in bester Weise zu erfüllen.
3. Die Pflege der Berufs-, Lohn- und Preisstatistik, Schaffung der Unterlagen für die Aufstellung von Tarifentwürfen, Beratung der Verbandsfunktionäre und Mitwirkung bei den Tarifverhandlungen, Ueberwachung der Durchführung der Tarifverträge.
4. Die Stärkung des Verbandes und Förderung enger Einvernehmens zwischen Betriebsräten und Verbandsorganen.

Es muß nunmehr in allen Ortsgruppen unbedingt und recht bald für die Wiederherstellung einer geordneten Betriebsvertretung durch unsere Vorstände und Leiter der Sekretariatsbezirke gesorgt werden. Die vorliegende Sondernummer bietet reichlich Stoff zu Ausführungen über die große Bedeutung und die Notwendigkeit der Arbeiter- und Betriebsräte.

Versammlungskalender.

Hinsiedel. Am Sonntag, den 16. November, morgens 9.30 Uhr Arbeiterinnenkommissionsfeier bei Koll. Winkels, Marxstraße 26.

Krefeld. Am Montag, den 17. November, abends 6.30 Uhr im Weierstaute des Gesellenhauses Arbeiterinnenversammlung. Tagesordnung: Wie stellen sich unsere Arbeiterinnen zur Arbeitszeit und Lohnfrage?

Inhaltsverzeichnis.

Artikel: Unser Mitbestimmungsrecht in Betrieb und Wirtschaft. Betriebsrat und Stärkung der Gewerkschaften. Die wirtschaftlichen Aufgaben der Betriebsvertreter. — Betriebsvertreter im Aufsichtsrat. — Betriebsvertreter! Laßt euch nicht misbrauchen! — Wie ein Ausländer über das deutsche Betriebsratsgesetz urteilt. — Die Teuerungs- und Lohnfrage. — Haben die Betriebsvertreter versagt? — Beschaffung von Betriebsrateliteratur durch den Arbeitgeber. — Besondere Schriften für unsere Betriebsräte. — Anmerkung der Schriftleitung. — Versammlungskalender.

Für die Schriftleitung verantwortlich: Gerhard Müller, Düsseldorf 100, Lannenstr. 33.