

# Betriebsräte-Zeitschrift



## für Funktionäre der Metallindustrie

Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Vereins in Stuttgart  
Erscheint alle 14 Tage \* Verantwortlich für die Redaktion: Robert Ditzmann

4. Jahrg.

Stuttgart, 31. März 1923

Nummer 7

### Inhaltsverzeichnis:

1. Die Reaktion marschiert! (Tony Sender, Frankfurt a. M.)
2. Der Achtstundentag und die Betriebsräte.
3. Die Entwicklung der deutschen Brauerei- und Mälzereimaschinen-Industrie (Oberingenieur R. Schmidt, Berlin).
4. Die Blechwaren- und Blechenballagen-Industrie (Generalsekretär Dr. W. Wendlandt).
5. Gewerkschafts-Aufsichtsräte (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
6. Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen (Richard Seidel, Berlin).
7. Zur Berufsberatung (K. Hahne, Eberswalde).
8. Schadenersatzfrage bei Betriebsunfällen? (A. Jfenberg, Hamburg).
9. Kann bei Einstellung eines Schwertriebsbeschädigten ein anderer Arbeiter entlassen werden?
10. Geht die Betriebsräte-Zeitschrift auf!

## Die Reaktion marschiert!

Wie der Achtstundentag abgeschafft werden soll.

Tony Sender, Frankfurt a. M.

Als der Einfall des französisch-belgischen Militarismus ins Ruhrrevier erfolgte, wurde — speziell von bürgerlicher Seite — mit großem Pathos die Parole von der „nationalen Einheitsfront“ lanciert, es wurde alles getan, um eine Atmosphäre nationaler Begeisterung zu schaffen und dafür insbesondere auch die Arbeiterklasse zu gewinnen. Denn wer sollte denn die Abwehrfront bilden, wenn nicht sie? Aber es begann doch wohl bald unsern Patentpatrioten zu dämmern, daß im Verlaufe dieses sich möglicherweise sehr lange ausdehnenden und unabsehbar große Opfer fordernden Kampfes schließlich doch einmal die Arbeitnehmerschaft sich darauf besinnen würde, wofür sie ihrerseits sich in den Kampf einsetzt, was sie in der Abwehr an der Ruhr verteidigt. Denn Sacheigentum, materiellen Besitz hat die Arbeiterklasse jetzt ebensowenig zu verteidigen, als während der 4 $\frac{1}{2}$  Kriegsjahre, was ihr der Verteidigung vor äußerer Bedrohung wert scheinen kann, das sind ideelle Werte, wie insbesondere die sozialen und Arbeiterrechte, die sie sich im neuen

Staat und als Erfolg eines vorausgegangenen jahrzehntelangen opferreichen Kampfes erobern konnte. Nur zu natürlich, daß sich darum auch die Frage aufwarf: Ist dieses einzig wahre Gut der Arbeiterklasse, das bescheidene Maß der erworbenen Rechte, denn wirklich nur von außen, vom fremden Militarismus und Imperialismus bedroht, oder drohen ihm nicht vielmehr gerade jetzt noch viel schwerere Gefahren im eigenen Lande selbst?

Diese Frage aber mußte sich um so mehr aufdrängen, wenn just in dem Augenblick, da die Bourgeoisie wieder einmal das Proletariat brauchte zur Verteidigung ihres Besitzstandes, gerade ein wohlvorbereiteter, konzentrierter Angriff auf das bedeutsamste Recht, das die Revolution gebracht hatte, den **Achtstundentag**, vorgenommen wurde und sich auch eine parlamentarische Mehrheit fand, die sich zum Erfüller dieses Strebens nach Rückschritt machte. Kurz vor dem Einmarsch der Franzosen und Belgier ins Ruhrrevier war nämlich im vorläufigen Reichswirtschaftsrat gegen die geschlossene **Arbeitnehmerfraktion** der Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit der Arbeiter und ein etwa gleichlautender für die Angestellten vom sozialpolitischen Ausschuß verabschiedet worden, der eine unerhörte Provokation der gesamten Arbeitnehmerschaft darstellt und ein besonders krasses Dokument dafür ist, wie sehr das gesamte Unternehmertum entschlossen ist, die Entrechtung der Arbeiterklasse durchzuführen und das durch die Revolution Gewordene wieder rückgängig zu machen. Als dann die Ruhraktion begann, schien es dem Arbeitgeberertum anscheinend doch zu gewagt, diesen Entwurf in seiner reaktionären Gestalt ins Land hinausgehen zu lassen, weil sich dies doch gar zu schlecht mit dem inszenierten Einheitsrummel vertragen hätte. Man entschloß sich darum, den Entwurf für das Arbeitszeitgesetz für die Angestellten nicht ebenfalls gegen die geschlossene Arbeitnehmerfraktion zu verabschieden, sondern ihn an den sozialpolitischen Ausschuß zurückzuverweisen, um dort nach einer Verständigung zu suchen, die alsdann parallel auch für den bereits verabschiedeten Gesekentwurf für die Arbeiter Geltung haben sollte.

Wer indessen die vorausgegangenen Verhandlungen im Ausschuß und insbesondere die immer reger werdende Diskussion des Arbeitszeitproblems in der Öffentlichkeit verfolgt hatte, der brachte dem scheinbaren „Verständigungswillen“ der Unternehmer nicht sehr viel Vertrauen entgegen. Ließ doch die immer häufiger geäußerte Stellungnahme ihrer hervorragendsten Vertreter an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig. Wenn Herr **Hugo Stinnes** vor einigen Wochen im Reichswirtschaftsrat offen verkündete, daß nach seinem Willen die Gesundung der Wirtschaft nicht etwa durch eine energische Finanzsanierungspolitik, sondern durch eine sogenannte „Produktionspolitik“ durchzuführen sei, die dieser Trustbeherrscher dahin erläuterte, daß die deutsche Arbeitnehmerschaft auf Jahre hinaus statt acht, mindestens **zehn** Stunden (wovon die zwei Überstunden unbezahlt bleiben sollen) arbeiten und für dieselbe Zeit auf das Streikrecht verzichten müsse, so bewegte er sich auf derselben Linie wie der deutschnationale Parteiführer **Hergt**, der auf dem deutschnationalen Parteitag der Entente ausdrücklich die Beseitigung des Achtstundentages als Pfand für die Ermäßigung der Reparationen angeboten hat. **Einig** ist sich das gesamte Arbeitgeberertum samt seinen politischen Interessvertretern darin, daß aus dem Proletariat nicht nur der — nicht zu kärgliche — Profit der inländischen Ausbeuter heraus-

gepreßt, sondern daß auch ausschließlich aus dem kärglichen Anteil der Lohn- und Gehaltsempfänger am Produktionsprodukt derjenige Betrag herausgeholt werden soll, der an Reparationen für ihren verlorenen Krieg an das Ausland zu leisten ist.

Nachdem die eingesetzte Sonderkommission des Reichswirtschaftsrates wochenlang beraten und 13 lange Sitzungen abgehalten hatte, brachte sie in den letzten Tagen ihr Werk vor das Plenum. Will man es als Ganzes würdigen, so muß man allerdings erklären: Wenn man in der jetzigen Stunde der ungeheuer großen Bedrängnis des Landes, in der man im höchsten Maße auf den Abwehrwillen der Arbeitnehmerschaft angewiesen ist, es **wagt**, ein solches Gesetz zu präsentieren, so ist dies ein deutliches, laut warnendes Zeichen für das gesamte Proletariat dafür, wie stark sich die Bourgeoisie wieder fühlt, wessen wir uns in der weiteren Entwicklung zu gewärtigen haben, wenn nicht unsererseits alles zur Abwehr aufgeboten wird.

Von einer Verbesserung des Gesetzentwurfs gegenüber der Fassung vor seiner Rückverweisung an die Verständigungskommission kann kaum die Rede sein, wenn man von dem einen Punkt absieht, daß das Alter der Jugendlichen wieder von 16 auf 18 Jahre hinaufgesetzt worden ist. Die übrigen Änderungen sind lediglich Scheintonzessionen — man nahm in dem einen Paragraphen eine Änderung oder Streichung vor, die wie eine Konzession aussah —, um sie dann aber an anderer, viel gefährlicherer Stelle wieder einzuschmuggeln. Als ein typisches Beispiel für dieses Vorgehen sei vorweg schon darauf verwiesen, daß man bei der Aufstellung der allgemeinen Grundsätze im § 5 des ursprünglichen Entwurfs den Passus über die Einführung des Begriffs der bloßen Arbeitsbereitschaft gestrichen hat — aber nur, um ihn dann im § 17 bei der Aufzählung der allgemeinen Ausnahmen als Mustervorschrift für den Tarifvertrag wieder einzuführen. Das war nur das charakteristischste Zeichen dafür, wie der Verständigungswille der Unternehmer in der Praxis beschaffen war, und es kann da nicht wundern, wenn die freigewerkschaftlichen Vertreter im Reichswirtschaftsrat sich von solchen Täuschungsmanövern nicht einfangen ließen und diesem Verständigungsprodukt eine entschiedene Absage erteilten. Aber nicht minder lehrreich war das Verhalten der christlichen und Hirsch-Dunderschen Arbeitervertreter, wenn diese mit den Unternehmervertretern zusammen zu einem Mehrheitsvotum gelangten, durch das diese Aucharbeitervertreter ihre Zustimmung zur tatsächlichen Abschaffung des Achtstundentags in einer großen Anzahl von Berufen und Fällen erteilten. Auch das wird man sich zu merken haben angesichts der Tatsache, daß auch den nicht freigewerkschaftlich organisierten Arbeitern der Achtstundentag das bedeutsamste und wertvollste Postulat ist, das ihnen die neue Zeit gebracht und das sie entschlossen sind, sich so leicht nicht wieder rauben zu lassen.

Schließlich sei noch erwähnt, daß Herr Professor Seyde von der dritten Abteilung einige Verbesserungsanträge gestellt hatte, die aber ebensowenig wie die Verbesserungsanträge der freigewerkschaftlichen Fraktion zur Abstimmung gebracht wurden, weil sich die Mehrheit mit einer Abstimmung en bloc begnügte; dieses Vorgehen gab einem Teil der Angehörigen der dritten Abteilung Veranlassung, zusammen mit den freigewerkschaftlichen Vertretern den gesamten Gesetzentwurf **abzulehnen**.

Schon bei dem ersten Abschnitt, der Umschreibung des Geltungsbereichs des Gesetzes, sind eine Anzahl von Ausnahmen vorgesehen; so sollen Angestellte mit „individueller Tätigkeit“, solche in leitender oder in besonderer Vertrauensstellung sowie Angestellte in Betrieben, in denen lediglich Familienangehörige des Betriebsinhabers beschäftigt werden, und schließlich Angestellte von den Verwaltungen der Eisenbahnen, der Klein- und Straßenbahnen von der vorliegenden gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit von vornherein ausgeschlossen sein. Der bereits erwähnte § 5 regelt die

### Arbeitszeit im allgemeinen

dahin, daß diese durchschnittlich ausschließlich der Pausen die Dauer von 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten dürfe. Sofort wird aber dann der folgende Passus mit dem offensichtlichen Zweck der Durchlöcherungsmöglichkeit und Unkontrollierbarkeit des Gesetzes angefügt:

„Soweit 48 Stunden in der Arbeitswoche nicht erreicht werden, kann zum Ausgleich die Arbeitszeit bis zu 2 Stunden täglich in derselben und in der nächsten Arbeitswoche verlängert werden.“

Gerade in dieser wichtigen Bestimmung hat man es sich bei der Revision, die doch angeblich einer Verständigung die Wege ebnen sollte, geleistet, die Regierungsvorlage noch zu verschlechtern, die in dem betreffenden Falle nur eine tägliche Mehrarbeit von einer Stunde zulassen wollte.

In den Schutzbestimmungen für Jugendliche und Weibliche, auf deren Einzelheiten wir an dieser Stelle nicht näher eingehen können, hat man sich nicht an das Abkommen von Washington gehalten, obwohl die deutsche Regierung sich für dessen Durchführung verpflichtet hatte. So ist zum Beispiel im § 10 dem Arbeitgeber das Recht verliehen, in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre in der Zeit von 6 Uhr morgens bis 11 Uhr abends arbeiten zu lassen, während deren Arbeitszeit sich nicht über die Zeit nach 10 Uhr abends ausdehnen dürfte.

Doch der ganze Inhalt des Gesetzentwurfs tritt an Bedeutung zurück gegenüber dem Abschnitt unter dem Titel „Sonstige besondere Vorschriften“, der die Reihe der

### Ausnahmen

aufzählt. Danach sollen die Vorschriften nicht gelten

- a) für Arbeiten, die in Notfällen oder zur Verhütung erheblicher Störungen des Betriebs oder bei nicht vorherzusehenden Unterbrechungen des regelmäßigen Betriebes durch Naturereignisse oder Unglücksfälle oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen.
- b) Der Reichsarbeitsminister kann im Verordnungsweg die Erhöhung der Arbeitszeit um täglich 2 Stunden zulassen
  1. bei Arbeiten zur Bewachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandsetzung,
  2. bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes abhängig ist,
  3. bei Arbeiten zum Be- und Entladen von Eisenbahnwagen und Schiffen,
  4. bei Beaufsichtigung der vorstehend aufgeführten Arbeiten.
- c) Darüber hinaus kann der Arbeitgeber an 20 Tagen Überarbeit bis zu zwei Stunden täglich anordnen.

- d) Sonstige Ausnahmen sind auf Antrag einer Partei durch Vereinbarung im den Tarifverträgen zu regeln. Diese Bestimmungen des Tarifvertrags müssen Rücksicht nehmen auf die jeweilige wirtschaftliche Lage, die Bedürfnisse und das Gedeihen des Gewerbes. Insbesondere sind die tariflichen Bestimmungen betreffend Überstunden der wirtschaftlichen Gesamtlage des Landes, der Lage des Arbeitsmarkts, der Lage des Gewerbes und den wechselnden Bedürfnissen des Einzelbetriebes, soweit dadurch allgemeine Interessen nicht verletzt werden, anzupassen. Sie sollen ferner die Möglichkeit geben, im Falle von außergewöhnlicher Häufung von Aufträgen den Anforderungen des Betriebes nachzukommen.
- e) Ob und inwiefern bloße Arbeitsbereitschaft vorliegt, hat erforderlichenfalls der Tarifvertrag zu regeln und alsdann über das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft Bestimmungen zu treffen.
- f) Bei außergewöhnlicher Häufung der Arbeit sowie in Gewerben, in denen regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres ein vermehrtes Arbeitsbedürfnis eintritt oder deren Betrieb ihrer Natur nach auf bestimmte Jahreszeiten beschränkt ist, kann mangels einer tarifvertraglichen Einigung auf Antrag des Unternehmers eine abweichende Regelung der Arbeitszeit bis zu 60 Arbeitstagen im Jahr durch die zuständige Gewerbeaufsicht widerruflich zugelassen werden.
- g) Für mehr als 60 Arbeitstage kann die zuständige Schlichtungsstelle einzelnen Gewerbebezweigen oder Betrieben für Arbeiten von allgemeinem Interesse, insbesondere Bauten, die zur Produktionsförderung, zur Behebung eines Wohnungsmangels oder für dringende öffentliche Zwecke ausgeführt werden, ferner für Arbeiten, die ihrer Natur nach von Anfang bis zu Ende von denselben Angestellten durchgeführt werden müssen, auf Antrag Ausnahmen bewilligen.
- h) Der Reichsarbeitsminister kann abweichende Bestimmungen treffen für Chemiker und für Gewerbebezweige, in denen die Verrichtung von Nachtarbeit zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Wühlingsens von Arbeitserzeugnissen dringend erforderlich ist, ferner in allen Fällen, in denen außerordentliche Umstände es erheischen, für weibliche Angestellte über 18 Jahre die im § 10 festgesetzte Ruhezeit an insgesamt bis zu 60 Arbeitstagen auf 10 Stunden herabzusetzen.

Die Länge der Liste von Ausnahmen spricht eine zu deutliche Sprache.

Man braucht nicht allzu lange darüber zu studieren, um zu erkennen, daß, wenn alle diese Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung ausgenutzt würden, der Achtstundentag selbst zur Ausnahme würde. In schlauer Berechnung versteht man es, eine Anzahl neuer Begriffe einzuführen, wie zum Beispiel die „Arbeiten im öffentlichen Interesse“, worunter man eingestandenermaßen auch die Banken zählt, ja für diese ist die Ausnahmebestimmung in erster Linie gedacht. Wie sehr aber die Banken „im öffentlichen Interesse“ arbeiten, haben uns besonders die letzten Monate wildester, von den Banken gestützter Spekulation in Devisen und Effekten und gegen die deutsche Mark gezeigt. Bezeichnet man aber schon die Banken als Unternehmen, die im öffentlichen Interesse arbeiten, so eröffnen sich die feinsten Perspektiven für die weitere Auslegung dieses wunderbar dehnungsfähigen Begriffs.

Mit der gleichen Entschiedenheit ist aber schon aus grundsätzlichen Erwägungen heraus der vollkommene Umsturz des Tarifrechts zu bekämpfen, der darin liegt, daß man dem Tarifvertrag Zwangsvorschriften aufzuzutrocknen versucht. Das Tarifrecht beruht auf der freiwilligen Vereinbarung zweier Parteien, diese Basis allein gibt ihm die Gewähr einer gesunden Fortentwicklung, die sich nach dem jeweiligen Ausmaß der beiderseitigen Kräfte vollziehen wird. Es heißt aber, diesem Recht Gewalt antun und es in seinem ganzen Bestand bedrohen, wollte man ihm seinen gegebenen Boden

freien Verhandeln und Vereinbaren entziehen, um durch Zwang von oben das zu erreichen, was dem obwaltenden Kräfteverhältnis entsprechend auf dem Wege freier Vereinbarung nicht durchzusetzen war. Eine Annahme solcher Zwangsvorschriften hieße nicht nur Abbau des Achtstundentags, sondern gleichzeitig Abbau des Tarifrechts und Heraufbeschwören schwerster sozialer Konflikte.

Wie weit aber diese zwangsweise tariflich zuzulassenden Ausnahmen reichen sollen, beweist am besten die Forderung der Rücksichtnahme auf die **wirtschaftliche Gesamtlage des Landes**, neben der Lage des Gewerbes und schließlich auch noch des Einzelbetriebes. Die wirtschaftliche Gesamtlage des Deutschen Reiches ist schon infolge des Krieges, der Niederlage, der Reparationslast und der Mißwirtschaft der durch den Valutasturz nicht mehr auf den Ausbau der Betriebe bedacht gewesenen Industrie denkbar schlecht. Somit läßt sich mit der wirtschaftlichen Gesamtlage des Landes vom Unternehmertum die Fronarbeit bis zu 10 und 12 Stunden begründen. Nur wird sich die Arbeiterschaft gestatten, die Frage vorzulegen, ob man wirklich glaubt, der Arbeiterklasse allein die ganzen Lasten und Opfer für die Wiederherstellung eines normalen Wirtschaftslebens aufzuerlegen! Und die Arbeiterklasse selbst wird die Antwort auf diese Frage in nicht mißverständlicher Deutlichkeit zu geben haben.

Neben dem famosen Begriff der Arbeitsbereitschaft — der allein schon jede klare Regelung des Achtstundentages unmöglich macht — ist hervorzuheben das **Ausnahmerecht für die Bauarbeiter**, das den falschen Glauben aufkommen lassen möchte, als sei die mangelnde Bautätigkeit und der Wohnungsmangel wiederum nur auf die faulen Bauarbeiter und den verhaßten Achtstundentag zurückzuführen.

Wir unterstreichen und betonen schon seit Monaten die Notwendigkeit einer Produktionssteigerung unserer Wirtschaft. Aber wir haben auch nicht unterlassen, darauf hinzuweisen, wie eine solche Produktionssteigerung zu erreichen ist, ebenso wie wir seit Monaten an Hand zweifelsfreien Materials nachweisen, in welchem Maße die Arbeitsleistung wieder den Vorkriegsstand erreicht, zum Teil sogar überschritten hat. Von den Opfern, mit denen die andere Seite besonders in den letzten Wochen die Öffentlichkeit gar so eifrig unterhält, haben wir indessen bisher noch nicht das mindeste wahrgenommen.

Darum sei ihr in dieser Stunde mit aller Entschiedenheit entgegen geschleudert: Die deutsche Arbeiterklasse führt zurzeit einen opferreichen Kampf gegen den französisch-belgischen Militarismus in Verteidigung der erworbenen sozialen Rechte. Hat die Bourgeoisie es für richtig gefunden, ihr in demselben Augenblick durch die Bedrohung des bedeutendsten Rechtes den Nachweis zu erbringen, daß ihre Rechte nicht nur vom „äußeren Feind“, sondern in noch gefährdenderer Weise von der eigenen Ausbeuterklasse bedroht sind, dann wird die Arbeiterklasse ihrerseits unberzüglich den Beweis zu liefern haben, daß sie ihre Rechte nicht nur gegen den fremden Eindringling (worüber man ihr alles Lob zuteil werden läßt!), sondern nicht minder entschlossen gegen die drohende Entrechtung im eigenen Lande zu verteidigen weiß!

## Der Achtfundentag und die Betriebsräte

Vom Betriebsrat eines größeren Konzerns wird uns geschrieben:

Das Unternehmertum glaubt seine Gegnerschaft gegen den Achtfundentag damit begründen zu müssen, daß durch die achtfundige Arbeitszeit die Produktion zurückgegangen sei. Große Unternehmerverbände haben versucht, in aller Stille Material zusammenzutragen, um damit ihre Behauptung beweisen zu können. So hat bekanntlich der Hansabund für Gewerbe, Handel und Industrie in einem Rundschreiben die Unternehmer aufgefordert, durch Beantwortung von 14 Fragen ihre Erfahrungen über die achtfundige Arbeitszeit niederzulegen. Von diesen 14 Fragen sind es besonders die 1., 7., 8. und 13., welche die Aufmerksamkeit der Betriebsräte wachrufen müßten. Es müßte ihre Aufgabe sein, durch ihre bereits erworbenen produktions-technischen Kenntnisse Untersuchungen darüber anzustellen, inwieweit die Leistungen der Arbeiter durch den Achtfundentag zurückgegangen sind, ob die Betriebsunfälle zu- oder abgenommen haben, inwieweit der Achtfundentag durch Überstunden überschritten worden ist. Sie müßten weiter feststellen, ob tatsächlich Arbeiter den Achtfundentag dazu ausgenutzt haben, in anderen Betrieben nach Feierabend Nebenarbeit zu übernehmen. Ist es den Betriebsräten möglich, mit sachlichen Argumenten den Anschlägen der Unternehmer entgegenzutreten, so haben sie der Arbeiterschaft zum mindesten denselben Dienst erwiesen und ist ihnen die Achtung ihrer Kollegen genau so sicher, als wenn sie der allgemeinen Verelendung der Arbeiterschaft mit ideellen und theoretischen Forderungen entgegentreten würden.

Die Betriebsräte unseres Konzerns haben nun auf Grund ihrer praktischen Betriebskenntnisse vor einiger Zeit interessante Erhebungen angestellt. Sie lehnten sich dabei an die hier schon erwähnten 14 Fragen des Hansabundes an. Der geschäftsführende Ausschuß des Gesamtbetriebsrats erließ zunächst folgendes Rundschreiben:

Werte Kollegen!

Der geschäftsführende Ausschuß des Gesamtbetriebsrats beabsichtigt, den fortgesetzten Anschlägen gegen den Achtfundentag auch mit sachlichem Material entgegenzutreten. Dazu ist aber eure Unterstützung notwendig. Wir bitten deshalb, uns einige markante Beispiele von der gesteigerten Arbeitsintensität anzuführen. Zum Beispiel bei großen Arbeiten:

Type:	Arbeitsdauer:	Juli 1914 Stunden:
"	"	" 1922 "

Bei Massenfabrication:

Type:	Juli 1914 Stückzahl in der Stunde:
"	" 1922 "

Auf diese Aufforderung ging eine solche Fülle von Material von den Einzelarbeiterräten ein, daß es im Rahmen dieser Arbeit nicht vollständig gebracht werden kann. Aber auch die wenigen angeführten Arbeiten sind willkürlich herausgegriffen, also keineswegs besonders ausge sucht.

Bemerkt sei noch, daß nur Arbeiten erfasst wurden, bei denen eine Änderung in der Arbeitsmethode von 1914 bis 1922 nicht eingetreten ist.

Da die gewonnenen Zahlen aus der Praxis entnommen sind, müssen sie als durchaus stichhaltig betrachtet werden. Das gewonnene Material ergab folgendes Bild:

## 1. Apparatefabrik A.

Art der Arbeit	Stückzahl	1914	1922
		Stunden	Stunden
Bergaser drehen . . . . .	100	20	13
" " " " " " " " " " " "	100	15	10
" " " " " " " " " " " "	100	20	14
Benzindüsen Revolverbank . . . . .	2000	34	28
" Bohrmaschine . . . . .	2000	22	15 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" Lochbohren . . . . .	2000	22	15 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" schleifen . . . . .	2000	8	6

## 2. Apparatefabrik B.

Grobisicherung revidieren . . . . .	100	12	11
" " montieren . . . . .	100	32	29 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
Springzeichen einziehen . . . . .	1000	10	8 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
" " löten . . . . .	1000	6	4 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
Patronen A. schweißen . . . . .	1000	5	3 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" B. " " " " " " " " " "	1000	8	6
" C. " " " " " " " " " "	1000	20	17
Erkennungszeichen löten . . . . .	1000	24	17 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
Winkelsicherung löten . . . . .	1000	8	6 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
Gehäuse A. montieren . . . . .	100	53	46
" B. " " " " " " " " " "	100	54 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	47 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
Stecker C. " " " " " " " " " "	500	41	35 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" D. " " " " " " " " " "	1000	31	27
Steckdosen " " " " " " " " " "	100	50	45
Gehäuse A. " " " " " " " " " "	100	31	22 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" B. " " " " " " " " " "	100	31	20
" C. " " " " " " " " " "	250	47	25
Einsätze montieren . . . . .	250	19	15
Schalter A. bauen . . . . .	250	46	48
" B. " " " " " " " " " "	1000	50	49
" C. " " " " " " " " " "	1000	50 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	50
Gehäuse bohren . . . . .	100	1 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	1 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
Achsen A. " " " " " " " " " "	100	65 Min.	1
" B. " " " " " " " " " "	100	1	1
Hülsen Gew. drücken . . . . .	1500	1	65 Min.
" " automatisch lochen . . . . .	3000	2	2 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
Hülsenboden lochen . . . . .	3000	2	2 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
Hülsen A. schneiden . . . . .	4000	3	3 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
" B. " " " " " " " " " "	3500	3 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	3 <sup>1</sup> / <sub>6</sub>
" C. " " " " " " " " " "	4000	3 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	3
" D. " " " " " " " " " "	4000	3 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	3
Federn stanzen . . . . .	900	1	1

## 3. Apparatefabrik C.

		Arbeitsdauer	
		1914	1922
100 Traversen . . . . .	41 Std. 25 Min.	30 Std. 45 Min.	
100 Hebel . . . . .	11 " 25 "	8 " 53 "	
100 Naben . . . . .	22 " 5 "	18 " 43 "	

## 4. Apparatefabrik D.

Art der Arbeit	Arbeitsdauer in Stunden	
	1914	1922
Transformatoren A. montieren . . . . .	6 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	4
" B. " " " " " " " " " "	5	3 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" C. " " " " " " " " " "	7 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	4 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
Systeme einsetzen (Frauenarbeit) . . . . .	1	33 Minuten



## 5. Fabrik für Isolationsmaterial.

A. Mikanitrohre				Arbeitsdauer pro Stück		B. Mikanitrohre		Arbeitsdauer pro Stück	
Länge	Wandstärke	1914	1922	Durchm.	Wandstärke	1914	1922		
mm	mm	Minuten	Minuten	mm	mm	Minuten	Minuten		
250	1	15	8	121-140	1,5-2	43	20		
850	2	45	23	301-325	1,5-2	90	48		
1000	3	55	28	501-550	1,5-2	150	70		
1550	2	90	45	901-1000	1,5-2	345	150		

  

C. Mikanitmanschetten	Arbeitsdauer pro Stück	1914	80 Min.	1922	47 Min.
D. Mikanitspulen		1914	120	1922	93

## Brennerei

A. Segmente	Leistung pro Stunde	1914	600 Stück	1922	1000 Stück
Diese Mehrleistung ist zum Teil durch vereinfachtes Verfahren möglich gewesen.					
B. Press- und Braunnitanitplatten	Leistung pro Stunde	1914	6 kg	1922	11 kg
C. Pressnitanit geschliffen					
Einlegen und Pressen ausnehmen	Leistung pro Stunde	1914	4 kg	1922	7,5 kg

## 6. Porzellanfabrik.

Abteilung Dreherei.		Arbeitszeit	1914	pro Woche	53 1/4 Std.	1922	pro Woche	45 Std.
Bei gleicher Arbeitsmethode wurden von einem Arbeiter einer Kolonne hergestellt:								
		1914	1922		1914	1922		
	pro Woche	Stück	Stück		pro Woche	Stück	Stück	
Durchführung A.		100	175	Deltaflosche				
B.		90	190		Oberteil	800	900	
Stützisolator A.		600	600	Eintrag	900	1200		
B.		300	480					

## 7. Lokomotivfabrik.

## A. Dampflokomotiven

	August 1920	August 1922
Reparatur von Wasserkasten	117 Stunden	74 1/2 Stunden
" " vord. Pufferbohle	56 1/2 "	40 3/4 "
" " Kesselbekleidung	156 1/2 "	124 1/4 "
Führerhaus	216 "	143 1/2 "
Führerblechfahrlauf von Handarbeit	16 1/4 "	10 3/4 "
Seitliche Schuggläser, für machen und montieren	8 3/4 "	5 3/4 "
Fenster vorzeichnen und fertigmachen	10 1/4 "	6 1/2 "

## B. Abraummaschinen

	Juni 1920	August 1922
Elektrische Installation	474 1/4 Stunden	465 Stunden
Stromabnehmerkabelrohr	4 3/4 "	2 1/4 "
Schutzlasten für Eisenwiderstand	1 1/2 "	1 "
1 Satz Kabelbleche	17 1/2 "	12 1/4 "
Berleuchtung des automatischen Raumes	20 3/4 "	13 3/4 "
16 Warnefassungen ändern	4 1/4 "	3 "

## Montage für elektrische Triebwagen

1913	556 Stunden	März 1922	405 Stunden
1914	544 "	Juli 1922	305 "
1915	457 "	Oktober 1922	330 "
1921	359 "		

## C. Grubenlokomotiven

1914	50 Stunden	1922	42 Stunden
------	------------	------	------------

## D. Elektrische Lokomotiven

	Juli 1914	Oktober 1922
Kompressor montieren . . . . .	50 Stunden	26 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> Stunden
Stromabnehmer . . . . .	20 "	13 "
Kurzschleifvorrichtung . . . . .	1 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> "	55 Minuten
Bremsszylinder . . . . .	4 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> "	2 <sup>1</sup> / <sub>4</sub> Stunden
Oberrahmen für Abraummaschinen . . . . .	850 "	860 "
Rahmen für 3achsige Tageslokomotiven . . . . .	800 "	340 "
" " schmalspurige " . . . . .	83 "	55 "

Diese Stundenzahlveränderungen finden keine wesentliche Begründung in technischen Verbesserungen, da es sich vorwiegend um Handarbeiten handelt.

## E. Malerarbeiten

	Juli 1914	Oktober 1922
Elektrische Abraummaschinen . . . . .	120 Stunden	87 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> Stunden
Grubenlokomotiven . . . . .	18 "	13 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> "
Große Tageslokomotiven . . . . .	200 "	109 <sup>1</sup> / <sub>2</sub> "

## F. Mechanikerarbeiten

	Februar 1920	Oktober 1922
Druckapparate . . . . .	280 Stunden	127 Stunden
Kontrollbüchsen . . . . .	70 "	40 "

Hierbei kommen wesentliche technische Verbesserungen in Frage.

## 8. Maschinenfabrik.

## Maschinenmontage größeren Typs:

	1914	1922	1914	1922	
	Stb.	Stb.	Stb.	Stb.	
Unter wickeln . . . . .	38	24 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Gehäuse wickeln . . . . .	86	68
" " . . . . .	41 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	25 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Maschinen montieren		
" " . . . . .	47	47	(Elektromotoren) . . . . .	10	8
Gehäuse " . . . . .	79	63	Desgleichen . . . . .	33 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	25 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
" " . . . . .	80	24 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>			

## Maschinenmontage mittleren Typs:

	1914	1922	1914	1922	
	Stb.	Stb.	Stb.	Stb.	
Unter wickeln . . . . .	28	25 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Gehäuse schalten . . . . .	1 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	3 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>
" " . . . . .	38	32 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	" " . . . . .	1 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	3 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>
" schalten . . . . .	2 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	1 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Maschinen montieren		
" " . . . . .	1 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	3 <sup>1</sup> / <sub>4</sub>	(Elektromotoren) . . . . .	6 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	4
Gehäuse wickeln . . . . .	19	14 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Desgleichen . . . . .	7	4 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>
" " . . . . .	26 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	22 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	Desgleichen . . . . .	7 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	5
" " . . . . .	22	13 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>			

## Herstellung von Einzelteilen für kleine Maschinen:

	1914	1922	1914	1922
	Stb.	Stb.	Stb.	Stb.
Spulen wickeln . . . . .	4 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	4	30 Wellen für Kran-	
" " . . . . .	6 <sup>3</sup> / <sub>4</sub>	4 <sup>1</sup> / <sub>2</sub>	motoren schleifen . . . . .	20
30 Wellen schleifen . . . . .	36	29		19

In der nachfolgenden Aufstellung zeigt sich die Steigerung der Leistung noch sinnfälliger, da es sich hier um eine reine Lohnarbeit handelt, also der Anreiz der Akkordarbeit in Wegfall kommt.

Maschinenlager. Hier werden die fertigen Maschinen und sonstigen Erzeugnisse zum Versand verpackt und verladen.

1914	600 Arbeiter bei 3 Schichten . . . . .	8000 Maschinen abgefertigt
1922	440 " " 2 " " . . . . .	10000 " " " "

## 9. Transformatorenfabrik.

	1914	1922		1914	1922
	Std.	Std.		Std.	Std.
Spulen wickeln . . . . .	2	$\frac{3}{4}$	Handräder bohren . . . . .	2	$1\frac{1}{4}$
" " " " " " " " " " " "	2	$\frac{3}{4}$	Eisenkonstruktion . . . . .	2	1
Montage v. Schaltkästen	25	15	Fahrgestelle . . . . .	19	10
Mont.v.Trenn-Ordungs-			Transformatoren . . . . .	11	$6\frac{1}{2}$
schaltern 24000 Volt			" " " " " " " " " " " "	18	8
200 Ampere . . . . .	5	3	Klemmen anfertigen . . . . .	$2\frac{1}{2}$	1

## 10. Turbinenfabrik.

Stanzerei:	1914	1922
Segmente austanzen . . . . .	35 Minuten	30 Minuten
" " halbieren . . . . .	40 " "	40 " "
" " schleifen . . . . .	55 " "	40 " "
Segmentbleche auf Automaten stanzen.		
36 Nuten . . . . .	45 Minuten	30 " "
48 " " " " " " " " " " " "	50 " "	40 " "
Vormontage.		
Für Drehwerk fertigstellen, Vorderteil .	6 Stunden	$3\frac{1}{4}$ Stunden
Dreherarbeit . . . . .	92 " "	89 " "

In diesem letztgenannten Betriebe ist eine hochqualifizierte Arbeiterschaft beschäftigt, der es durch ihren organisatorischen Zusammenhalt möglich war, jede Akkordpreisreduzierung abzuwehren, so daß also ein Wettmachen verringerter Preise durch intensivere Arbeitsweise nicht in Frage kommt. Trotzdem zeigen die wenigen Beispiele, daß eine erhebliche Steigerung der Leistungen eingetreten ist.

Im allgemeinen kann wohl an der Hand der vorliegenden Erhebung festgestellt werden, daß neben einer Verbilligung der Produktion eine ganz erhebliche Steigerung der Leistungen eingetreten ist. Damit dürfte wohl die 1. Frage des Hansabundes beantwortet sein.

Die Einwirkungen des Achtstundentages auf den Gesundheitszustand unserer Arbeiter lassen sich statistisch schwer nachweisen. Die große Differenz zwischen Verdienst und Krankengeld zwingt den Arbeiter infolge der Geldentwertung, das Krankfeiern solange wie möglich zu vermeiden. Doch seien auch hier einige Zahlen angegeben. Zum Vergleich müssen die Jahre 1913 und 1921 gegenübergestellt werden. Das Jahr 1914 kann deshalb nicht herangezogen werden, weil in diesem Jahre die Mobilmachung erfolgte und demzufolge das Bild verschoben werden würde. Für das Jahr 1922 liegt der Bericht der Betriebskrankenkasse noch nicht vor.

1913 stand die Krankenziffer auf 6 Prozent des Mitgliederbestandes. Die durchschnittliche Dauer einer Krankheit betrug bei den männlichen Mitgliedern 27,24 Tage, bei den weiblichen Mitgliedern 26,31 Tage.

1921 stand die Krankenziffer auf 4,73 Prozent. Die durchschnittliche Dauer einer Krankheit betrug bei den männlichen Mitgliedern 29 Tage, bei den weiblichen Mitgliedern 32 Tage.

Die Krankenziffer ist zwar im Jahre 1921 prozentual gegenüber dem Jahre 1913 gesunken, doch zeigen die Zahlen über die Krankheitsdauer, daß der Gesundheitszustand eine bedeutende Verschlechterung erfahren hat. Die

Ursachen liegen zweifellos in den Kriegsverhältnissen. Um so höher ist jedoch die gesteigerte Leistungsfähigkeit zu bewerten.

In unserm Konzern wird die achtstündige Arbeitszeit strikte durchgeführt. Die Betriebsräte achten streng darauf, daß Überstunden nicht gemacht werden. Es sind auch nur vereinzelt Fälle bekannt geworden, daß Kollegen im Nebenberuf arbeiten. Jedoch ist zu verzeichnen, daß ein großer Teil Ehefrauen wieder in die Produktion eingetreten ist. Die Arbeiterschaft ist leider gezwungen, das Defizit zwischen Verdienst und tatsächlichen Kosten der Lebenshaltung nur auf diese Weise zu decken.

:::

:::

:::

## Die Entwicklung der deutschen Brauerei- und Mälzereimaschinen-Industrie

Oberingenieur R. Schmidt, Berlin

Dieses Gebiet innerhalb des hier zur Verfügung stehenden Raumes gründlich zu bearbeiten, ist nicht möglich. Wer eingehendere Informationen wünscht, wird auf die vorhandene Fachliteratur verwiesen, die im Verlage von Paul Parey, Berlin SW 11, Hedemannstraße 10, erschienen ist.

Die deutsche Brauerei- und Mälzereimaschinenindustrie verdankt ihre Entwicklung der machtvollen und in der Welt führenden Stellung der deutschen Brauindustrie. Es gibt kein Land, in welchem nicht deutsche Braumeister in führender Stellung deutsches Wissen und deutsche Gründlichkeit erprobt und mitgewirkt haben an der immer mehr und mehr zunehmenden Stärkung der ausländischen Brauindustrie.

Abgesehen von Nordamerika, wo wegen der Eigenart der geübten Bierbereiungsverfahren und der vorhandenen eigenen leistungsfähigen Maschinenindustrie eine Maschinenbelieferung von deutscher Seite nur selten in Frage kommt, kann ohne Überhebung behauptet werden, daß auf der ganzen Erde verteilt fast alle bedeutenden Brauunternehmungen von deutschen Maschinenfabriken eingerichtet worden sind und vorwiegend von deutschen Braumeistern und Direktoren, Technikern, Chemikern und Maschinenmeistern geleitet werden.

Die Kunst des Bierbrauens ist sehr alt — fast so alt wie die Menschheitsgeschichte. Bis vor wenigen Jahrzehnten war es tatsächlich eine Kunst, gutes Bier zu brauen. Diejenigen Vorfäter, die es verstanden, einen guten Tropfen herzustellen, sind in den Annalen der Brauereigeschichte verewigt. Die gewaltige Entwicklung der deutschen Brauerei- und Mälzereimaschinenindustrie, wie sie sich heute noch, trotz des verlorenen Krieges, als Machtfaktor in der Weltwirtschaft bemerkbar macht, liegt erst einige Jahrzehnte zurück. Die Einrichtungen, die unsere Vorfäter im Mittelalter und zu Anfang des letzten Jahrhunderts zum Bierbrauen gebrauchten, waren außerordentlich einfach und bescheiden. Abgesehen von Holzbottichen und Rohrleitungen wurden zum Kochen der Maischen und Würzen eiserne oder kupferne Bottiche oder Pfannen mit direkter Feuerbeheizung benutzt, die einer Haushaltswaschfesselanlage verzweigt ähnlich sahen.

Etwa seit der Mitte des vergangenen Jahrhunderts bis zu den achtziger und neunziger Jahren entwickelte sich der moderne Sudhausbau in Verbin-

dung mit Kraft-, Kühl- und Eisanlagen. Diese Einrichtungen zeigten die Spuren der ersten Entwicklung durch grobe und massige Formen unter Verwendung von bedeutenden Eisenmassen. Schwere Bottiche und Pfannen mit ebenso schweren und langsam laufenden Maschinen, umfangreiche Transmissionsanlagen, die ebenso unpraktisch wie unschön, waren die damals übliche Erscheinung. Man kannte es nicht besser und es galt als ein bedeutender Erfolg, überhaupt eine maschinelle Einrichtung und Antriebsart zu besitzen.

Die auch heute noch nicht vollkommen verlassene Methode, Bier mit direkter Feuerbeheizung zu brauen, war früher allgemeine Regel. Etwa in den siebziger Jahren kann es gewesen sein, daß die erste Dampfkochung vorsichtig und versuchsweise zur Einführung gelangte. Hervorragenden deutschen Kupferschmiedereien gebührt der Dank, der jetzt so verbreiteten Dampfkochung die Wege geebnet zu haben. Tüchtige Kupferschmiedereien, die ursprünglich mehr handwerksmäßig geführt und geleitet wurden, haben auf diesem Gebiete bahnbrechend gewirkt, und es ist deshalb kein Zufall, daß die heutigen deutschen bedeutenden Brauereimaschinenfabriken, die auf dem Gebiete des Brauereimaschinenbaues einen besonderen Ruf genießen, vielfach ihre Entwicklung auf dem Wege über eine handwerksmäßig betriebene Kupferschmiederei genommen haben. Die Einrichtungen und die Arbeitsweise von Brauereien ähneln sehr derjenigen von Brennereien. Deshalb konnte man früher von einzelnen Maschinenfabriken gleichzeitig die Einrichtungen für beide Industriezweige erhalten.

Was läßt sich nun über den augenblicklichen Stand der deutschen Brauerei- und Mälzereimaschinenindustrie mit wenigen Worten sagen, um die Bedeutung dieser Industrie und die Erfolge und Verbesserungen der letzten Jahrzehnte zur Geltung zu bringen?

Der Handbetrieb ist fast allgemein ausgeschaltet. Die neuzeitlichen Großbrauereien arbeiten nicht immer zusammen mit eigenen Mälzereibetrieben. Zum Antrieb werden in allen Abteilungen nur moderne und sparsam arbeitende Einrichtungen benutzt. Die Leiter sind wissenschaftlich gebildete Männer, die im Verhältnis zu ihrem eigenen Können als Bierbrauer mit voller Berechtigung große Ansprüche an die Maschinenindustrie stellen. Ganz gleich, ob es sich um das Kesselhaus, das Maschinenhaus mit der Eis- und Kühlanlage, der elektrischen Beleuchtung und elektrischen Kraftübertragung, ob es sich um das Sudhaus, die Schroterei, die Gär- und Lagerkellereinrichtungen oder die Mälzereien handelt, überall ist die stete Entwicklung von Verbesserungen und ein Drängen nach verbilligterer und wirkungsvollerer Arbeitsweise zu erkennen.

In folgerichtiger Reihe muß mit der Beschreibung des Kesselhauses begonnen werden. Es folgen das Maschinenhaus, das Sudhaus mit der Schroterei, das Würzekühlhaus, die Gärkeller, die Lagerkeller, zuletzt die Bierabfüll- und Versandanlagen.

Wie oben erwähnt, ist nicht jede Brauerei mit einem eigenen Mälzereibetrieb ausgerüstet. Derartige Betriebe treten häufig selbständig auf.

Im Kesselhaus der Brauereien sieht man in neuerer Zeit nicht mehr ausschließlich Großwasserraumkessel mit Blanrostfeuerung wie früher, sondern vereinzelt auch Hochleistungswasserröhrenkessel mit allen modernen Neben-

einrichtungen, wie mechanische Einfeuerungen, Wanderroste, Dampfüberhitzer, Wasservorwärmer, Economiser und in ganz fortschrittlich geführten Betrieben auch Wärmespeicheranlagen.

Der Flammrohrkessel, der noch vor wenigen Jahren in Brauereibetrieben als unentbehrlich galt, weil er wegen seines großen Dampf- und Wasserraumes als Wärmespeicher in begrenztem Umfange die Schwankungen der Dampfantnahme ausglich, kann auch heute, wenn ein Wärmespeicher fehlt, nur in denjenigen Betrieben durch Wasserröhrenkessel mit mechanischer Befuerung ersetzt werden, in denen das Kochen der Maischen und Würzen im Sudhause entweder durch Zwischendampfantnahme oder durch Abdampf mit Gegendruck erfolgt. Beide Kocharten mit Zwischendampf und mit Abdampf ergeben — abgesehen von der Wärmesparnis — eine ausgleichende Wirkung der Dampfkesselbelastungen. Dieser unbedingt anzustrebende Belastungsausgleich, der kleinere Kesselanlagen und höheren Kucheffect, also auch Brennmaterialersparnisse sichert, wird in erhöhtem Maße erreicht durch die Anlage von Wärmespeichern, die im Begriff sind, sich ihren Platz in Brauereibetrieben zu erobern.

Der im Kesselhaus erzeugte Dampf wird nicht nur zum Betrieb der Dampfmaschine oder zum Kochen im Sudhaus benötigt, sondern auch zu Heizungszwecken aller Art und zum Reinigen und Sterilisieren von Gefäßen und Rohrleitungen und in Verbindung mit Montejus auch zum Befördern von Rückständen, Bier- und Gefetrebern usw.

Wesentliche Umgestaltungen wie im Kesselhause der Brauereien sind im Laufe der Jahre auch im Maschinenhause erfolgt. Die langsam laufenden Betriebsmaschinen, die mit mäßigen Dampfspannungen mit langsam laufenden Kompressoren der Kühlanlage direkt gekuppelt arbeiteten, sind durch schneller laufende und in der Anschaffung und der Arbeitsweise billigeren Maschinen, die teilweise auch mit Dynamomaschinen direkt gekuppelt sind, ersetzt worden. Geeignete Verhältnisse vorausgesetzt, sind diese neuen Betriebsmaschinen für den Zweck der Zwischendampf- oder Abdampfantnahme zu Kochzwecken im Sudhause ausgerüstet. Kann die überschüssige Zwischen- oder Abdampfwärme im Sudhause nicht vollständig verwendet werden, so wird sie durch Einschaltung von Gegenstrom-Großwasserraumvorwärmern und Dampfkondensationsanlagen zur Erwärmung des Brau- und Bedarfswassers benutzt, also in Wasserwärme umgesetzt. Abdampf nutzlos zum Dache hinausjagen oder in die Kanalisation zu leiten, wie es früher an der Tagesordnung war, gilt als Verschwendung. Es gibt heute keinen Brauereileiter, der nicht weiß, daß unausgenutzter Abdampf gleichbedeutend ist mit unverbrannter Kohle, die in die Asche und die Schlacke der Kesselfeuerungen wandert.

Der eigentliche Brauprozess beginnt im Sudhause mit der dazu gehörenden Schroterei. Es ist natürlich, daß erfahrene Brautechniker ihr Hauptaugenmerk in erster Linie darauf richteten, alle diejenigen Maschineneinrichtungen zu verbessern, die mit der Bierbereitung direkt im Zusammenhange stehen. Die Wandlungen der Sudhaus- und Schrotereieinrichtungen im Verlauf der letzten Jahrzehnte sind unzählige. Es kann hier nur das Wichtigste erfasst werden, und da treten besonders zwei Einrichtungen hervor. In der Schroterei ist es die Sechswalzenschrotmühle mit den eingebauten Sichtern, welche

ermöglichen, die Hülsen des Braumalzes getrennt von den Malzgrießen zu bearbeiten, um ein Malzschrot bezw. Malzmehl zu erzielen, das die störungsloseste Verarbeitung im Sudhause bei höchster Extraktausbeute ermöglicht. Im Sudhause wogt seit Jahren und auch noch heute der Kampf zwischen Läuterbottich und Maischefilter. Beide dienen dem Zwecke, nach Beendigung des Maischprozesses die flüssigen Extraktteile derart von den festen Rückständen zu trennen, daß bei höchster Extraktausbeute der Vorgang der Trennung so schnell wie möglich unter Aufwendung geringster Arbeitsleistung erfolgt. Mit ganz wenigen Ausnahmen wird diesen beiden Forderungen, der Schnelligkeit und der Erhöhung der Extraktausbeute, das Maischefilter besser gerecht als der Läuterbottich. Wenn trotzdem heute noch erfahrene Braumeister den Läuterbottich bevorzugen, dann sprechen Gründe mit, die mit der Geeignetheit des zu verarbeitenden Malzes und mit der Güte und mit dem Charakter des Bieres zusammenhängen.

Die Brauereimaschinenindustrie paßt sich naturgemäß den Sonderwünschen der Brauindustrie an und labiert in dem noch nicht entschiedenen Kampfe zwischen Läuterbottich und Maischefilter derart, daß sie ständig bemüht ist, den Läuterbottich möglichst ebenso vollkommen auszugestalten wie das Maischefilter, und da beide Einrichtungen verlangt werden, werden beide hergestellt und geliefert.

Nach Beendigung des eigentlichen Brauprozesses im Sudhause kommt es darauf an, die gekochte Bierwürze schnell auf die Temperatur herunter zu kühlen, die zum Anstellen mit Hefe im Gärfeller geeignet ist und gleichzeitig sollen unlösliche Ausscheidungen und sonstige feste Bestandteile ausgeschieden und die reine Würze soll gründlich gelüftet, also mit Sauerstoff angereichert werden. Für diesen Vorgang werden Kühlschiffe, Sezbotliche mit oder ohne eingebaute Kühlslangen und offene Würzeberieselungs-Kühlapparate benutzt, zu deren Verbindung kupferne, verzinnete Rohrleitungen und verschiedene Pumpen gehören. In dieser Station der Bierbereitung sind wenig Veränderungen gegenüber früheren Methoden zu verzeichnen, denn Kühlschiffe mit und ohne Ventilatoren (Foher) und Kühlapparate haben sich in ihrer äußeren Form, Konstruktion und Wirkungsweise wenig verändert. Wo es die örtlichen Verhältnisse bedingen, werden an Stelle der Kühlschiffe Sezbotliche und andere Einrichtungen benutzt, die keine allgemeine Einführung gefunden haben.

Die fertige, geklärte und gekühlte Bierwürze wird durch Vermischung mit bestimmten Bierhefen, die in Reinkultur gezüchtet werden, im Gärfeller zur Gärung gebracht und dadurch unter Bildung von Alkohol und Kohlensäure in Bier verwandelt. Nach der Hauptgärung im Gärfeller erfolgt eine Nachgärung im Lagerkeller. In den Einrichtungen beider Abteilungen — Gärfeller wie Lagerkeller — sind bedeutende Wandlungen eingetreten. Früher nur Holzbottiche und Holzfässer in begrenzten Abmessungen — jetzt Gefäße und Behälter (Tanks) aus Beton, Eisen, Stahl, Schiefer und Aluminium. Abgesehen von den letztgenannten Materialien, bedingen die vorgenannten eine Isolierung, damit eine direkte Berührung zwischen Material und Bier verhindert wird. Es müssen die genannten Gefäße und Behälter mit einem immunen Innenüberzug aus Email, Pech, Paraffin oder Lack ausgerüstet werden, damit das Bier vor unerwünschten Veränderungen, Metalltrübungen

und vor allen Dingen vor Infektionen bewahrt bleibt. Der Grund, warum man die vor Jahren ausschließlich benutzten Holzgefäße durch solche aus Metall ersetzt, liegt in der größeren Haltbarkeit, hauptsächlich in der größeren Sauberkeit und der größeren Raumausnutzung. Es lassen sich auch Holzgefäße wegen der nicht zu beschaffenden geeigneten Hölzer nicht in jeder beliebigen Größe anfertigen, während bei den genannten Metallen keine Begrenzung der Größenausdehnung besteht. Die deutschen Maschinenfabriken und der deutsche Apparatebau haben in der Herstellung von Eisen- und Stahl tanks und Aluminiumgefäßen wohl zur richtigen Zeit das Richtige erkannt, so daß sie auch heute noch im In- und im Auslande die Führung in Händen haben. Überall der Drang nach Verbesserung und vergrößerter und verbilligter Leistung. Das trifft für die bisher genannten Einrichtungen zu und in dem gleichen Maße für alle Kellereieinrichtungen, die mit dem Filtrieren, dem Abfüllen, dem Reinigen der Transportgefäße und Flaschen und dem Verpacken zu tun haben. Die deutsche Kellereimaschinenindustrie hat die gleich starke Entwicklung wie die Brauereimaschinenindustrie und die Mälzereimaschinenindustrie genommen. Nirgends Stillstand.

Wie schon im Anfang der Ausführungen gesagt, haben die genannten deutschen Maschinenindustrien, abgesehen von Nordamerika, seit Jahrzehnten die Führung in der Weltwirtschaft, und sie haben sie auch heute noch fest in der Hand. Ob dieser Zustand von Dauer sein wird, ist abhängig von dem weiteren Ergehen und Gedeihen der Brauindustrie und vorwiegend von den Leistungen der deutschen Brautechniker und der deutschen Brauereiarbeiter. Es muß für gründlich durchgebildeten Nachwuchs in beiden Kreisen gesorgt werden. „Rast' ich, so rost' ich“, der Wahlspruch einer der früher bedeutendsten Privatbrauereien Deutschlands. Wenn auch im Ausland immer mehr und mehr neue Brauereien errichtet werden und sich einzelne zu gewaltigen Großbetrieben entwickeln, wenn auch im Ausland Maschinenfabriken energische Versuche machen, der deutschen Maschinenindustrie das Fest aus der Hand zu winden, um sie vom Weltmarkt zu verdrängen, so ist dieser Wirtschaftskampf für die deutsche Brauereimaschinenindustrie nur dann gefährlich, wenn ein dauerndes Erlahmen der Gründlichkeit, der Zuverlässigkeit und der Intelligenz in den Kreisen der deutschen Techniker und Facharbeiter dem Gegner im Ausland die Geschäfte unterstützen hilft.

Die Ausführungen sollen nicht ohne einen kurzen Überblick über den Stand der Mälzereimaschinenindustrie geschlossen werden. Auch hier hat sich in den letzten Jahrzehnten viel verändert. Gegenüber dem Kampfe zwischen Läuterbottich und Maischefilter besteht der Kampf zwischen Malztennen, Keimtrommeln und Keimkästen. Dieselben Gründe wie im Sudhause entscheiden auch die Auswahl der genannten Einrichtungsteile. Die Keimtrommeln und Keimkästen haben den Vorteil, auf kleinerer Grundfläche größere Leistungen unter weitmöglichster Ausschaltung der Arbeitskräfte zu ermöglichen. Trotzdem wird die altbewährte Malztenne von vielen erfahrenen Mälzereitechnikern und Chemikern nicht aufgegeben, aus Gründen, die sich mit der Qualität des Malzes, teilweise aber auch durch Fragen der örtlichen Verhältnisse erklären. Es haben sich in Mälzereien im Laufe der Zeit auch andere Einrichtungen wesentlich verändert. An Stelle der Böden zum Lagern der Gerste und des Malzes sind Silos getreten, die Plattersparnis und



leichtere Beförderungs- und Kontrollmöglichkeiten gestatten. An Stelle von schwerfälligen Lastenaufzügen werden leichtere Elevatoren, Bandtransporteure und pneumatische Förderanlagen benutzt. Am wenigsten verändert haben sich in Mälzereien die Darranlagen. Wie vor vielen Jahrzehnten finden auch heute noch Zweihorden- und Dreihordendarrarten mit verschiedenen Abarten und verschiedenen Feuerungsanlagen Verwendung.

Es gibt heute in Deutschland unter Ausschaltung derjenigen Firmen, die ausschließlich Eis- und Kühlanlagen, Dampfmaschinen und Kessel liefern, etwa 15 bis 20 leistungsfähige Maschinenfabriken, die sich mit der Herstellung von Brauerei- und Mälzereieinrichtungen befassen. Die Zahl der Facharbeiter und der Angestellten dürfte etwa 3000 bis 4000 betragen.

## Die Blechwaren- und Blechemballagen-Industrie

Generalsekretär Dr. W. Wendlandt.

Erst in den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts hatte sich in Deutschland eine Fertigwarenindustrie aus Weiß- und Feinblech entwickelt. England hatte damals das Monopol in den Mills of Wales, auch gegenüber den Vereinigten Staaten von Nordamerika, und lieferte auch vorwiegend die aus diesen Blechen hergestellten Waren. Erst als fünf Walzwerke in Deutschland, die bis zum Kriege 1914 bis auf sieben angewachsen waren, sich zu einem Kartell, nebenbei bemerkt dem ältesten in Deutschland, unter dem Namen „Kölner Verkaufskontor“ zusammengeschlossen hatten, wurde der Bezug deutscher Rohstoffe und Halbzeuge in sichere Wege geleitet. Das Raffelsteiner Eisenwerk bei Neuwied errang sich bald den Ruf, das beste Weißblech der Welt herzustellen. Ihm zur Seite stehend, standen die Werke Nachrodt, Gelsenkirchen, Hüsten, Dillingen und Hagingen. Später wurden neue errichtet, wie Capito & Klein, Düsseldorf und Siegen (van der Zypen).

Rührige Unternehmungslust setzte bei der Fertigwarenindustrie ein. An der Spitze marschierte die Herstellung von Konserven-, Schuhereme-, Zigaretten-, bedruckter Fantasiedosen in künstlerischer Ausstattung, Brottrommeln, Blechemmern und Fässer für Marmelade, Salis- und Röhengeräten, Blechspielwaren und Blechplakaten. Diese ausblühende Industrie beschäftigte um die Wende des Jahrhunderts erst gegen 10 000 Arbeiter, deren Zahl sich bis zum Weltkriege 1914 in rund 150 über ganz Deutschland verteilten Betrieben nahezu verdoppelt hatte. Es handelte sich um eine schnell wachsende Fabrikation, die mit Unterstützung der deutschen Technik den Weltmarkt eroberte. Der Bedarf an Weiß- und Feinblech stieg dermaßen, daß die weniger deutschen Weißblechwalzwerke den Bedarf nicht decken konnten. In den Verhandlungen der Regierung über die Kartelle vom Jahre 1903 wurde festgestellt, daß deutsche Weißbleche nur zu zwei Drittel des Bedarfs im Inland zu beschaffen wären, während wegen des letzten Drittels auf England zurückgegriffen werden mußte.

Um diese Zeit setzte auch die Eröffnung des Veredelungsverkehrs in Sachsen ein, der neuerdings besondere Bedeutung bekommen hat und dem

Preußen auf Betreiben der im Jahre 1900 errichteten „Gesamtvereinigung der Weiß- und Feinblech verarbeitenden Industriellen Deutschlands“ folgte. Diese „Gesamtvereinigung“ wehrte auch die von den deutschen Walzwerken beantragten höheren Schutzzölle bei der Revision des deutschen Zolltarifs im Jahre 1902 erfolgreich ab, um zu verhindern, daß die erfreuliche Entwicklung der Fertigwarenindustrie unterbunden werden konnte, vertrat aber gleichzeitig die Förderung der Vergrößerung der deutschen Weißblechwalzwerke zum Zwecke der vollständigen Deckung des Inlandsbedarfs, weil einerseits der Qualität des deutschen Weißblechs der Vorzug gegeben werden mußte, andererseits aus nationalen Gründen erstrebt wurde, die Herstellung und den Gewinn an Blechen in die Hände deutscher Arbeiter und Unternehmer zu bringen. Die deutschen Walzwerke vergrößerten sich daraufhin tatsächlich und es entstanden die genannten neuen beiden Weißblechwalzwerke in Düsseldorf und Siegen. Bis zum Jahre 1914 war die Produktion an Weißblech in Deutschland auf annähernd das Doppelte gegen das Jahr 1903 gestiegen. Damals betrug sie nach dem Statistischen Jahrbuch des Deutschen Reiches einige 40 000 Tonnen, die Englands ungefähr einige 20 000 Tonnen jährlich. Die Summe des deutschen Verbrauches war inzwischen auf das Doppelte gestiegen. Die englische Einfuhr war zurückgegangen und die deutschen Walzwerke hätten in kurzer Zeit den ganzen Bedarf von 120 000 Tonnen jährlich decken können, wenn nicht der Krieg von 1914 dazwischen gekommen wäre.

Die deutsche Fertigwarenfabrikation hatte in der gesegneten Friedenszeit nicht nur den Inlandsmarkt, sondern auch das Ausland, mit Ausnahme von Nordamerika, das inzwischen zum Schaden Englands eine gewaltige Weißblecherzeugung entwickelt hatte, erobern können: Deutschland lieferte Konservendosen und Blechpackungen, Formen und Plakate aller Art nach England, Frankreich, Italien, Rußland, überwiegend namentlich nach den nordischen Ländern sowie sogar nach Südamerika, Asien und Australien; zu einem Weltartikel wurden die Anilinfarbindosen.

Mit Ausbruch des Krieges unter Abschneidung aller Zufuhren mußte auch die deutsche Weißblecherzeugung zur Sicherstellung der Volks- und Heeresernährung mit eingemachten Nahrungsmitteln in der damals errichteten Kriegsrohstoffabteilung geregelt werden. Die Weißblechindustrie und -Verarbeitung hängt eng mit der Ernährungsfrage Deutschlands zusammen. Während der Kriegsjahre ging die Erzeugung in Deutschland aus Mangel an Arbeitskräften und Rohstoffen stetig und stark zurück, obwohl die Regierung durch Einsetzung eines eigenen Kommissars für die Beschaffung von Eisen, Zink, Kohle und Arbeitern alles nur Mögliche getan hat. Die Erzeugung sank bis zum Schluß des Krieges 1918 zeitweilig auf ein Fünftel der Friedensproduktion, erholte sich aber in einzelnen Werken sehr schnell und würde, wie bei den Verhandlungen im „Eisenwirtschaftsbund“ festgestellt werden konnte, die Vorkriegszeit trotz des Verlustes der zwei elsass-lothringischen Werke wieder erreicht haben, wenn nicht die Reparationsforderungen an Kohle und neuerdings die widerrechtliche Besetzung des Ruhrgebiets durch Franzosen und Belgier hindernd dazwischen getreten wäre. Die deutschen Weißblechwalzwerke liegen fast ausschließlich im nordwestlichen Gebiete.

Um die Betriebe der Fertigwarenindustrie nicht zum Stillstand kommen zu lassen, ist während des neuen Wirtschaftskampfes, wie bei der Kohle, zum Bezug ausländischen, besonders englischen Materials geschritten.

Eine Material-Einkaufs-Gesellschaft (MEG) zur Versorgung der deutschen weiterverarbeitenden Industrie mit ausländischem Material ist gebildet worden, um Arbeiterentlassungen und Betriebseinstellungen zu verhüten. Die Verarbeitung erfolgt im wesentlichen in Großbetrieben, mit Ausnahme des Erzgebirges, woselbst kleinere Firmen für Rechnung größerer arbeiten, und erstreckt sich ziemlich gleichmäßig über das ganze Deutsche Reich, wenn auch einzelne Zentren herauszuheben sind, wie die Konservendosenfabrikation in Braunschweig, die Fischkonservendosenfabrikation in den Hanseatischen Städten, die Schokoladenformenfabrikation in Dresden und die Blechspielwarenindustrie in Brandenburg, Leipzig und Nürnberg sowie Cannstatt, die Herstellung von Haus- und Küchengeräten im sächsischen Erzgebirge.

Innerhalb der Fertigwarenindustrie bestehen Trusts oder Kartelle nicht, sondern nur Konzernbildungen in Braunschweig und allenfalls Hamburg-Lübeck. Der alten „Gesamtvereinigung“, die neuerdings zu einer „Gesamtvereinigung der Weiß- und Schwarzblech verarbeitenden Industrie E. V.“ erweitert worden ist, gehört auch der „Verband der Plakat- und Reklame-Industrie E. V.“ körperschaftlich an, der seinerseits eine Preisvereinigung der Emaille- und Blechplakatsfabrikanten unterhält. Aus Mangel an Material haben aber schon 2 bis 3 dieser Betriebe die Betriebe einstellen müssen. Es ist zu befürchten, daß auch die Weiß- und Feinblechverarbeitung eine zeitweilige Einschränkung auf sich nehmen muß, bis der Kampf gegen die Ruhrbesetzung zum Austrag gebracht worden ist. Ein Lichtblick ist und bleibt die überlegene und fortschreitende deutsche Technik, sowohl hinsichtlich des Auswalzens und Verzinnens bei Weiß- und Qualitätsfeinblech, als auch hinsichtlich der Schaffung von neuartigen Stanz- und Bördelmaschinen sowie von Dosen aller Art. Jeder aufmerksame Arbeiter kann dazu beitragen, daß die tägliche Erfahrung an diesen Bearbeitungsmaschinen zu Verbesserungen führt.

Deutschlands Zukunft hängt aufs engste mit einer überlegenen Technik zusammen, denn diese sichert ihm letzten Endes wieder seinen wirtschaftlichen Aufstieg.

## Gewerken-Aufsichtsräte

### Zur Vertretung der Betriebsräte in den Bergwerksgewerkschaften.

Lonny Sender (Frankfurt a. M.)

Als im Februar vergangenen Jahres das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat verabschiedet wurde, gelangte zugleich eine EntschlieÙung zur Annahme, besagend, „die Reichsregierung zu ersuchen, alsbald einen Gesetzentwurf vorzulegen, der eine im Sinne des Betriebsrätegesetzes gelegene Vertretung der Arbeitnehmerschaft bei den bergrechtlichen Gewerkschaften gewährleistet.“ Die Einbringung einer solchen EntschlieÙung wurde deshalb notwendig, weil durch die ältere, im Bergbau

im ausgedehntesten Maße übliche Gesellschaftsform der Gewerkschaft bei der letzteren ein Aufsichtsrat nicht besteht, so daß tatsächlich die hunderttausende im Bergbau Beschäftigten bisher von dem verfassungsmäßig garantierten Recht der Arbeiter und Angestellten, „gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken,“ ausgeschlossen waren. Bisher hat indessen die Reichsregierung dem in der vorgenannten Entschliebung ausgesprochenen Ersuchen nicht entsprochen, sondern veranlaßt, daß diejenigen Länder, in denen Bergbau betrieben wird, ihrerseits aus eigener Initiative vorgehen. Wir halten allerdings diese Art des Vorgehens nicht für zweckmäßig, da die verschiedenartige Regelung des Bergrechts je nach der Zuständigkeit des Landes als ein Überbleibsel aus der Zeit des sehr losen Zusammenhangs des Deutschen Reiches anzusprechen ist und im Widerspruch steht zu der für einen modernen Großstaat notwendigen, seit Errichtung der Republik sich mehr und mehr entwickelnden Zentralisierung der Staatsaufgaben. So hätte gerade diese noch ausstehende gesetzliche Regelung des Vertretungsrechts der Arbeitnehmerschaft bei den Bergwerksgesellschaften ein Anstoß zur reichsgesetzlichen Neuordnung des gesamten Bergrechts werden sollen.

Nachdem indessen feststand, daß ein solches Vorgehen der Reichsregierung noch lange auf sich warten lassen würde, ist es immerhin zu begrüßen, daß die preußische Regierung darangeschritten ist, die bestehende Lücke im Betriebsräterecht auszufüllen und dem preußischen Landtag eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten, die bereits in dessen Ausschuß für Handel und Gewerbe durchberaten worden ist.

Zum Verständnis der Vorlage ist vorauszuschicken, daß das in Preußen noch aus dem Jahre 1865 stammende Allgemeine Berggesetz, das die Bestimmungen für die im Bergbau übliche Gesellschaftsform der „Gewerkschaft“ festlegte, den einzelnen Anteilbesitzern, **Gewerke** genannt, eine viel größere Beteiligung an der Geschäftsführung einräumt, als dies bei den Anteilshabern der später entstandenen Aktiengesellschaften usw. der Fall ist. Das Gesellschaftskapital der Gewerkschaft ist in **Ruzen** eingeteilt, die im Gegensatz zu den Aktien der Aktiengesellschaft keinen vorgeschriebenen Mindestnominalwert haben. So ist es üblich, daß das Kapital der Gewerkschaft in eine relativ geringe Zahl von Ruzen zerfällt, deren Gesamtheit oder Majorität sich in sehr vielen Fällen noch in den Händen einer einzigen Familie befindet. Hat bei der Aktiengesellschaft die Generalversammlung der Aktionäre häufig nur eine mehr dekorative Bedeutung, da das Schwergewicht der Entscheidung bei Vorstand und Aufsichtsrat liegt, so ist bei der Gewerkschaft die **Gewerkerversammlung** ein die Verwaltung überwachendes und in allen wichtigen Angelegenheiten entscheidendes Organ der Gesellschaft. Dagegen ist ein Aufsichtsrat bei der Gewerkschaft nicht vorgeschrieben, sondern die Geschäftsführung und die Vertretung nach außen ist einem **Repräsentanten** oder dem aus zwei oder mehreren Personen bestehenden **Grubenvorstand** übertragen. In der Praxis ist aber eine Anzahl von Gewerkschaften bereits dazu übergegangen, sich durch Statut einen Aufsichtsrat oder eine Direktion zu schaffen, welchen die Befugnisse eines Aufsichtsrats der Aktiengesellschaft eingeräumt wurden.

Die verfassungsrechtlich vorgeschriebene Mitwirkung der Arbeiter und Angestellten bei den Gewerkschaften war somit auf zweierlei Weise zu lösen: entweder durch Einführung der Zwangsvorschrift der Errichtung eines Aufsichtsrats bei allen Gewerkschaften oder aber durch die Mitwirkung der Betriebsratsvertreter im Grubenvorstand oder einem diesem entsprechenden Organ. Am eindeutigsten wäre zweifellos die Wahl der ersteren Alternative gewesen. Wenn auch der Entwurf grundsätzlich von diesem Boden ausgeht, so beschreitet er dennoch zugleich den Weg des Kompromisses, insofern, als wohl zunächst vorgeschrieben ist, daß jede in das Handelsregister eingetragene Gewerkschaft neben dem Repräsentanten oder Grubenvorstand einen Aufsichtsrat haben muß, wenn in dem Unternehmen nach dem Betriebsrätegesetz ein Betriebsrat zu errichten, ist, daß jedoch ausgenommen von dieser Verpflichtung jene Gewerkschaften sind, die dem Grubenvorstand die entsprechenden Befugnisse gegenüber den mit der Geschäftsführung betrauten Personen einräumen und ihn durch eine Erklärung an den Betriebsrat als Aufsichtsrat im Sinne des Betriebsrätegesetzes anerkennen. In diesen Fällen würde somit die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den mit den gleichen Befugnissen wie der Aufsichtsrat ausgestatteten Grubenvorstand in Frage kommen. Eine Befreiung von der Verpflichtung zur Bestellung eines Aufsichtsrats kann indessen nur auf Zeit und auf Antrag der Gewerkschaft durch Entscheidung des Oberbergamts nach Anhörung des Betriebsrats in den Fällen erfolgen, in denen die Befreiung wegen des geringen Umfanges der Geschäfte gerechtfertigt erscheint. Es soll durch diese Möglichkeit verhindert werden, daß solche bergwerklichen Unternehmen, die erst in der Entwicklung befindlich und bei denen folglich die Gewerkschaften noch recht häufig Zubußen zu leisten haben, mit den hohen Kosten belastet werden, wie sie die Errichtung eines Aufsichtsrats erfordern. Die Kollegen werden sich diese Motivierung zu merken haben, um zu verhindern — und dazu sind sie gemäß der Vorschrift, daß sie vorher gehört werden müssen, in der Lage —, daß auch alte, gut ausgebaute und in altem Familienbesitz befindliche Gewerkschaften sich an der Errichtung eines Aufsichtsrats aus durchsichtigen Gründen vorbeidrücken können.

Eine weitere Einschränkung, die der Regierungsentwurf vorsah, wonach auch „familienrechtliche Beziehungen“ Grund zur Befreiung von der Pflicht zur Errichtung eines Aufsichtsrates eventuell sein sollte, wurde im Ausschusse dank des Widerspruchs unserer Kollegen zu Fall gebracht.

Der Aufsichtsrat muß, sofern nicht das Statut eine höhere Zahl festsetzt, aus drei von der Generalversammlung zu wählenden Mitgliedern bestehen, der die Geschäftsführung der Gewerkschaft in allen Zweigen der Verwaltung zu überwachen hat und sich zu diesem Zwecke von den Vorgängen bei der Gewerkschaft unterrichten muß.

Im übrigen korrespondieren die Vorschriften über Wahl und Befugnisse des Aufsichtsrates ungefähr mit denjenigen, die für die Aktiengesellschaften Geltung haben, die wichtigsten regelt der wie folgt lautende § 128 ff.:

„Der Aufsichtsrat hat die Geschäftsführung der Gewerkschaft in allen Zweigen der Verwaltung zu überwachen und zu dem Zwecke sich von dem Gange der Angelegenheiten der Gewerkschaft zu unterrichten. Er kann jederzeit über diese Angelegenheiten Bericht-erstattung von dem Repräsentanten oder Grubenvorstand verlangen und selbst oder

durch einzelne von ihm zu bestimmende Mitglieder die Bücher und Schriften der Gewerkschaft einsehen sowie den Bestand der Gesellschaftskasse und die Bestände an Wertpapieren, Erzeugnissen und Materialien untersuchen. Er hat die Jahresrechnungen, die Bilanzen und die Vorschläge zur Verteilung von Ausbeute oder Gewinn sowie zur Erhebung von Beiträgen (Subventionen) zu prüfen und darüber der Gewerkschaftsversammlung Bericht zu erstatten. Er hat eine Gewerkschaftsversammlung zu berufen, wenn dies im Interesse der Gewerkschaft erforderlich ist und die Berufung nicht durch den Repräsentanten (Grubenvorstand) oder die Bergbehörde erfolgt."

Die rechtsstehenden Parteivertreter und selbst der Vertreter des Zentrums im Ausschuss hatten insbesondere Bedenken gegen die Mitbestimmung der Betriebsräte über Ausbeute und Gewinn, wie auch über die Erhebung von Subventionen geltend gemacht: wären diese Bedenken durchgedrungen, dann würde allerdings das Mitbestimmungsrecht durch die Ausschaltung der Mitsprache in diesem Kardinalpunkt nicht viel mehr als eine Dekoration geblieben sein. Erfreulicherweise hat jedoch die Ausschufsmehrheit die oben wiedergegebene Fassung schließlich angenommen und damit — wie der Berichterstatter ausführte — der bei den Gewerkschaften bestehenden Geheimwirtschaft entgegen gewirkt.

Von besonderer Bedeutung für die praktische Durchführung des Gesetzes ist noch die Schlußbestimmung, wonach die Bergbehörde zur Vornahme der Wahl auf Antrag von wenigstens einem Viertel aller Rufe eine Gewerkschaftsversammlung einberufen kann. Kommt eine Gewerkschaft trotz Aufforderung der Pflicht zur Bestellung des Aufsichtsrats nicht nach, so bestellt die Bergbehörde einen aus drei Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat, dem sie eine angemessene, von der Gewerkschaft aufzubringende und nötigenfalls im Verwaltungszwangsverfahren einzuziehende Vergütung zuerkennen kann.

Das vorliegende Gesetz füllt eine der Lücken im Betriebsräterecht wenigstens für den Bereich des preussischen Staates aus. Eine Erweiterung des bestehenden Rechts konnte natürlich im Rahmen des Einzellandes nicht durchgeführt werden, jedoch kann angesichts der hierdurch gezogenen Grenzen der damit vorgenommene Ausbau des Arbeitsrechts durchaus begrüßt werden. Praktische Bedeutung wird aber dies Gesetz — nachdem es auch vom Plenum des Landtags angenommen sein wird — nur dann bekommen, wenn die Betriebsräte und Belegschaften des Bergbaus auch mit Strenge darauf achten, daß die Beschlüsse von den Gewerkschaften alsbald in die Praxis umgesetzt und alle zu erwartenden Umgehungsversuche unter Berufung auf das Gesetz und seine Begründung durch die Regierungsvertreter verhindert werden.

:::

:::

:::

## Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen

Richard Seidel, Berlin

### I. Grenzen und Sicherungen der Aufgaben und Befugnisse.

Der III. Abschnitt des Betriebsrätegesetzes trägt die Überschrift: „Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen.“ Die praktische Arbeit mit dem Gesetz hat erwiesen, daß es zur Ausnutzung der Möglichkeiten, die das Gesetz bietet, wesentlich darauf ankommt, jedes Wort des Gesetzestextes in einem bestimmten der Absicht des Gesetzes entsprechenden Sinne zu verstehen, und diese praktische Arbeit selbst hat mit der Zeit manche Wendungen

und Worte des nicht immer eindeutigen Gesetzestextes mit sinngemäßen Begriffen verbunden, die von den im Zweifel zur Entscheidung berufenen Stellen als feststehend und maßgebend angesehen werden. So ist es auch mit den Ausdrücken „Aufgaben und Befugnisse“.

Die Aufgaben und Befugnisse beruhen weder auf Grund des eigenen Willens der Betriebsbelegschaft noch auf vertraglichen Vereinbarungen, sondern auf **gesetzlichem Recht**. Sie bestehen daher auch nur dort, wo nach den Bestimmungen des Gesetzes die Wahl von Betriebsvertretungen stattgefunden hat, und die Aufgaben wie Befugnisse, die das Gesetz gewährt, können rechtswirksam nur von einer ordnungsgemäß nach dem Gesetz gewählten Vertretung ausgeübt werden.

Aber auch die **Erfüllung** der Aufgaben und die **Ausübung** der Befugnisse ist nicht dem Ermessen der Betriebsvertretungen anheimgegeben. Die Betriebsvertretungen sind nicht in der Lage, die Anwendung ihrer Befugnisse nach Belieben zu betätigen oder zu unterlassen. Sie werden gewählt im Hinblick auf die nach dem Gesetz bestehenden Befugnisse und zur Erfüllung der Aufgaben. Erfüllung der Aufgaben und Ausübung der Befugnisse sind mithin den gewählten Betriebsvertretungen **bindend auferlegt** als die **Pflicht zur Ausübung bestimmter Rechte**.

Die Ausdrücke Aufgaben und Befugnisse tragen also in sich den Sinn von gesetzlich auferlegten **Pflichten** und gesetzlich garantierten **Rechten**. Die Aufgaben und Befugnisse oder Rechte und Pflichten bestehen nicht getrennt voneinander, sondern bilden eine Einheit. Erst durch die Verbindung zwischen Rechten und Pflichten ergibt sich aus der auf den ersten Blick unübersichtlichen Vielheit der Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes ein sinnvolles Ganzes. Aus der öffentlich-rechtlichen Stellung der Betriebsvertretungen

„ergibt sich mit innerer Notwendigkeit 1.: ein bestimmter Pflichtenkreis und 2.: als Ergänzung hierzu die einschlägigen Rechte zur Ausübung dieser Pflichten. Die Rechte und Pflichten entsprechen sich also wie die beiden Seiten einer Münze, die einseitig keine Bedeutung hätte, sondern erst durch Verbindung ihrer beiden Seiten zu einer verkörpernden Einheit wird.“ (Dersch, Betriebsrätegesetz, 5. Auflage, Seite 184.)

Das Verhältnis zwischen Aufgaben und Befugnissen oder Rechten und Pflichten der Betriebsvertretungen ist also dergestalt, daß, um den Betriebsrat oder Gruppenrat in die Lage zu versetzen, daß er seine Pflichten erfüllen kann, ihm ein bestimmtes Maß von Rechten durch die gesetzlichen Bestimmungen gesichert wird.

Der öffentlich-rechtliche Charakter der Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen setzt der Tätigkeit der Betriebsvertretungen eine **Grenze**, über die hinaus die Betriebsvertretungen ihre Ansprüche nicht auszudehnen vermögen. Er bietet aber zugleich die **Sicherheit**, daß die Rechte der Betriebsvertretungen innerhalb dieser Grenze unangetastet bestehen.

„Der Aufgabenkreis der Betriebsvertretungen gehört dem öffentlichen Recht an. Sie sind eine vom Gesetz selbst geschaffene Vertretung der Arbeitnehmerschaft zu deren Schutz und tragen demgemäß den Charakter einer **zwingenden Einrichtung**.“ (Dersch, Seite 185.)

Der Zwang des Gesetzes, dem die Betriebsvertretung unterliegt, besteht sowohl hinsichtlich des Verhältnisses der Betriebsvertretung zur Arbeitnehmerschaft wie zum Arbeitgeber. Die Betriebsvertretung kann sich weder ihrer Pflichten gegenüber der Arbeitnehmerschaft entziehen, noch kann der

Arbeitgeber die Rechte der Betriebsvertretung schmälern, sofern sich Ansprüche und Betätigungen der Betriebsvertretungen in den vom Gesetz gezogenen Grenzen bewegen. Durch die Einheit der Rechte und Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz bestehen Wechselbeziehungen zwischen Arbeitnehmerschaft, Betriebsvertretung und Arbeitgeber, die in ihrem Bestand sowie in ihrer Begrenzung durch viele Bestimmungen des Gesetzes gesichert sind.

Verstößt die Betriebsvertretung in ihrer Tätigkeit gegen ihre auf solche Weise gekennzeichnete Stellung und Verpflichtung, so ist sie durch das Gesetz mit Absetzung bedroht. Nach dem § 39 bzw. 41 BRG kann auf Antrag des Arbeitgebers oder mindestens eines Viertels der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Schlichtungsausschuß das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Betriebsratsmitgliedes (§ 39) oder die Auflösung des Betriebsrats (§ 41) wegen gröblicher Verletzung ihrer Pflichten beschließen.

Die Arbeitnehmerschaft wird einen derartigen Antrag beim Schlichtungsausschuß stellen, wenn die Betriebsvertretung sich bei der Anwendung ihrer gesetzlichen Rechte unzulänglich erweist. Die Pflichten der Betriebsvertretung

„werden auch dann verletzt, wenn der Betriebsrat von seinen (im Interesse der Arbeitnehmerschaft gegebenen) Rechten, die zugleich seine Pflichten sind, keinen Gebrauch macht und sich untätig verhält.“ (Platon, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 96. bis 125. Tausend, Seite 113.)

Der Arbeitgeber jedoch wird einen Antrag aus § 39 oder 41 an den Schlichtungsausschuß stellen, wenn der Betriebsrat durch seine Tätigkeit die durch das Gesetz gezogene Grenze seiner Rechte überschreitet.

„Eine Pflichtverletzung ist auch die Nichtbeachtung des gesetzlich dem Betriebsrat zugewiesenen Zuständigkeitsbereiches...“ (Platon.)

Ist es der Betriebsvertretung somit verwehrt, die Grenze ihrer Zuständigkeit zu überschreiten, so ist andererseits durch das Gesetz die Sicherheit dafür geboten, daß die Betriebsvertretung ihre Rechte und Pflichten innerhalb ihrer Zuständigkeit ungestört ausüben kann und daß sich der Arbeitgeber diese Ausübung gefallen lassen muß. Macht der Arbeitgeber der Betriebsvertretung ein von dieser beanspruchtes Recht streitig, so ist die Betriebsvertretung befugt, die nach § 93 (oder §§ 94 und 193) für die Entscheidung solcher Streitigkeiten zuständige Stelle anzurufen.

„Entscheidungen können...Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber Organen der Betriebsverfassung zum Beispiel zur Auskunfterteilung über bestimmte Fragen, zur Bilanzvorlegung, zur Erstattung von Geschäftsführungskosten, zur Lieferung von Geschäftsbedürfnissen, zur Gewährung der notwendigen freien Zeit“ feststellen. (Platon, Seite 233.)

Streitigkeiten dieser Art treten sehr häufig in Verbindung mit Streitigkeiten über Lohnabzüge in Erscheinung. Übt eine Betriebsvertretung eine Tätigkeit aus, die dem Arbeitgeber außerhalb des der Betriebsvertretung zustehenden Rechts zu liegen scheint, so pflegt er in der Regel den Betriebsrat darauf aufmerksam zu machen, daß die für diesen Zweck eingetretene Versäumnis von Arbeitszeit nicht als notwendige Versäumnis von Arbeitszeit im Sinne des § 35 BRG angesehen werden kann.

„Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit darf eine Minderung der Entlohnung oder Gehaltszahlung (an die Mitglieder der Betriebsvertretung) nicht zur Folge haben.“



Erachtet nun der Arbeitgeber eine für eine bestimmte Tätigkeit des Betriebsrats aufgewendete Arbeitszeitverfümmnis nicht als „notwendige Verfümmnis von Arbeitszeit“ und unterläßt das betreffende Betriebsvertretungsmitglied die beanstandete Betätigung in Zukunft nicht, weil es im Recht zu sein glaubt, so schreitet der Arbeitgeber bei äußerster Zuspizung des Konflikts häufig zum Abzug des Lohnes oder des Gehaltsteils für die zu dem in Frage kommenden Zweck aufgewendete Zeit.

In solchen Fällen genügt die Anrufung der nach §§ 93, 94 und 103 zuständigen Stelle in der Regel nicht, um die Betriebsvertretung zu ihrem Recht zu verhelfen, weil die Entscheidungen dieser Art nicht vollstreckbar sind. Eine der antragstellenden Betriebsvertretung günstige Entscheidung der zuständigen Stelle kann zwar feststellen, daß der event. eingetretene Lohnabzug zu Unrecht erfolgt ist, aber diese Feststellung zwingt den Unternehmer noch nicht, den einbehaltenen Lohn nachträglich zu zahlen. Infolgedessen muß bei Streitigkeiten dieser Art, parallel zur Einleitung des Verfahrens nach §§ 93, 94 und 103 **BAG**, gleichzeitig die **gerichtliche Klage** auf Auszahlung des einbehaltenen Lohnanteiles angestrengt werden. Der Richter verhält sich zu dem gleichlaufenden Verfahren nach §§ 93, 94 und 103 in der Regel ebenso wie zu dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß bei Entlassungsstreitigkeiten, das heißt, er erachtet den Spruch der nach §§ 93, 94 und 103 zuständigen Stelle für **bindend** und **endgültig** in der Sache und benutzt diesen Spruch zur Unterlage für seine eigene Entscheidung. Der Richter tritt nicht in eine **sachliche** Nachprüfung des vorliegenden Spruches ein und hält sich auch nicht für befugt, diesen Spruch aus sachlichen Gründen abzuändern oder aufzuheben, sondern er schreitet nur dann zur Aufhebung oder Abänderung eines solchen Spruches, wenn in dem vorausgegangenen Verfahren nach §§ 93, 94 und 103 **formale Verstöße** nachgewiesen werden, die zur Rechtsunwirksamkeit des betreffenden Spruches führen müssen. Im Falle eines solchen parallel laufenden Verfahrens empfiehlt es sich also, das Verfahren vor Gericht zwar gleichzeitig mit dem Verfahren bei der nach §§ 93, 94 und 103 zuständigen Stelle anhängig zu machen, aber gleichzeitig bis zur Erledigung dieses letzteren Verfahrens auszusetzen. Die Aussetzung des gerichtlichen Verfahrens ist gemäß § 148 der Zivilprozessordnung zu beantragen. Zweckmäßiger wäre es allerdings, die Erledigung dieser Streitigkeiten durch eine entsprechende Reform der gesetzlichen Bestimmungen ausschließlich den **Arbeitsgerichten** zu übertragen, denn insbesondere das in dieses Gebiet fallende Verfahren vor dem Reichswirtschaftsrat hat sich als unbrauchbar erwiesen.

Ein der antragstellenden Betriebsvertretung günstiger Spruch in einem Verfahren aus § 93 kann den Unternehmer auch nicht zwingen, das Recht des Betriebsrats zu jener bestimmten Betätigung, die in dem abgeschlossenen Verfahren strittig war, für die Zukunft anzuerkennen. Es ist ihm immer noch möglich, der Betriebsvertretung auch in künftigen Fällen bei der Ausübung dieser bestimmten Betätigung Hindernisse in den Weg zu legen. Aber dann liegt zweifellos der Fall einer **unstatthafter Beschränkung in der Ausübung der gesetzlichen Betriebsvertretung**, die den Arbeitgebern und ihren Vertretern nach § 95 unter sagt ist, und damit gleichzeitig ein **Verstoß gegen § 95** selbst vor, der nach § 99 mit Geldstrafe bis zu 2000 Mk. oder mit Haftstrafe bedroht wird. Ein derartiger Fall berechtigt zur Anzeige beim **Strafrichter**.

Der Versuch eines Unternehmers, die Rechte der Betriebsvertretungen zu beschränken, kann jedoch in vielen Fällen auch eine reine **Gesamtsfreitigkeit** ergeben, bei der sich der Umweg über die nach den §§ 93, 94 und 103 zuständigen Stellen erübrigt. Beantragt zum Beispiel der Arbeiter- oder Angestelltenrat beim Unternehmer Verhandlungen zwecks Abschluß einer Vereinbarung nach § 78 Ziff. 2 (Betriebsvereinbarung) und macht der Unternehmer dem Gruppenrat die Berechtigung zum Abschluß einer solchen Vereinbarung (etwa die Regelung des Urlaubs, „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht“) streitig, so ist es nicht notwendig, erst durch das Verfahren nach § 93 Ziff. 3 die **Zuständigkeit** des Gruppenrats zum Abschluß einer solchen Vereinbarung festzustellen. Es ist in diesem Falle möglich, sofort gemäß § 66 Ziff. 3 den Schlichtungsausschuß anzurufen bezw. den Betriebsrat zur Anrufung des Schlichtungsausschusses zu veranlassen. Der Schlichtungsausschuß wird sich nur dann für zuständig erklären und einen Schiedsspruch fällen, wenn sich der Anspruch der Betriebsvertretung auf Abschluß einer Vereinbarung im Rahmen der Zuständigkeit der Betriebsvertretung bewegt, so daß also der Schlichtungsausschuß dadurch, daß er sich für zuständig erklärt und einen Schiedsspruch fällt, die Berechtigung des Anspruches der Betriebsvertretung bejaht, wie er sie im andern Falle verneint. Geschieht das letztere, erklärt sich der Schlichtungsausschuß für unzuständig, so wird er diese Haltung zu begründen haben. Diese Begründung kann nur die Auffassung des Schlichtungsausschusses über die durch den Widerstand des Unternehmers gestellte Frage der **Zuständigkeit** des Betriebsrats zum Inhalt haben.

Aus dieser festen Umgrenzung und gesetzlichen Sicherung der Rechte und Pflichten der Betriebsvertretung ergibt sich ferner, daß die Rechte der Betriebsvertretungen als **unabdingbar** anzusehen sind. Das bedeutet, daß weder die Betriebsvertretung noch ein einzelner Arbeitnehmer auf die Rechte aus dem Betriebsrätegesetz **verzichten** kann.

„Auch ein Verzicht der Betriebsvertretungen auf einzelne Rechte ist... nicht möglich, und zwar auch nicht unter Austausch gegen Gewährung anders gearteter, vom Gesetz nicht vorgesehener Rechte.“ (Dersch, Seite 187.)

Der Verzicht einer Betriebsvertretung auf einzelne Rechte aus dem Betriebsrätegesetz wäre eine gröbliche Verletzung ihrer Pflichten, und die Arbeitnehmerschaft wäre berechtigt, einen Antrag gemäß § 41 auf Auflösung der Betriebsvertretung beim Schlichtungsausschuß zu stellen. Aber auch der Verzicht eines einzelnen Arbeitnehmers auf einzelne Rechte aus dem Betriebsrätegesetz, die mehr dem Schutz des einzelnen als den Interessen der Gesamtheit dienen, bleiben rechtswirksam. So kann zum Beispiel nach einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses Essen vom 17. Mai 1922 (veröffentlicht in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“, 2. Jahrg., Spalte 513), „auf das Einspruchsrecht im voraus nicht wirksam verzichtet werden“. Ein Arbeiter also, der beim Abschluß seines Arbeitsvertrages einen Verzicht auf einen Einspruch gegen die Kündigung eingeht, ist, falls der Fall der Kündigung eintritt, nicht an diesen Verzicht gebunden, sondern er kann trotz des im voraus ausgesprochenen Verzichts alle Rechte aus § 84 ff. in Anspruch nehmen. Fühlt er sich aus eigenem auch im Falle der Kündigung nicht dazu veranlaßt, so ist die Betriebsvertretung berechtigt, ihn darauf auf-

merklich zu machen und zur Einleitung des Einspruchsverfahrens zu veranlassen, denn es liegt durchaus im Interesse der Arbeitnehmerschaft des Betriebes, zu dessen Wahrnehmung die Betriebsvertretung berufen ist, daß auch der einzelne nicht auf das gesetzliche Recht verzichtet.

Ist der Verzicht auf die Rechte der Arbeitnehmerschaft und der Betriebsvertretung aus dem Betriebsrätegesetz unmöglich, so ist die Ausdehnung der Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus nur unter bestimmten Umständen statthaft. Nach Flatow (Seite 148)

„ist der Aufgabenkreis, dem die Betriebsvertretungen durch das Betriebsrätegesetz erhalten haben, keiner vertraglichen Erweiterung in dem Sinne fähig, daß die Betriebsvertretung unmittelbar eigene Rechte im Vertragswege hinzuvermerben könnte, während allerdings durch Tarifvertrag jegliche Erweiterung der Verpflichtungen der Arbeitgeber möglich ist.“

Diese Auffassung wird allgemein geteilt. Tarifvertragliche Vereinbarungen, die, wie gleichfalls allgemein anerkannt ist, nicht durch die Betriebsvertretung, sondern stets nur durch die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) abgeschlossen werden können, bieten also den einzigen Weg, den Kreis der Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen abzuändern. Aber auch dabei ist zu beachten, daß der Kreis der Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen

„dem abändernden Willen der Beteiligten nur insoweit zugänglich ist, als Abänderungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft, also im Sinne einer Erweiterung des Aufgabenkreises, stattfinden können, da nur insoweit der Schutzcharakter (der gesetzlichen Bestimmungen) nicht verletzt wird. Also können die Vorschriften über den Aufgabenkreis zwar erweitert, aber in keiner Weise gekürzt werden.“ (Derjch, Seite 185.)

Das gilt auch für tarifvertragliche Vereinbarungen, deren Bestimmungen stets insoweit rechtswirksam sein werden, als sie die gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen und damit die aus dem Betriebsrätegesetz sich ergebenden Rechte der Arbeitnehmerschaft einschränken.

Aus alledem ergibt sich, daß sich die Betriebsvertretung nur dann mit Sicherheit und mit Erfolg betätigen kann, wenn sie sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bewegt. Diese gesetzlichen Bestimmungen setzen ihrer Tätigkeit zwar eine Grenze, aber sie bieten ihnen gleichzeitig Schutz gegen eine Einschränkung ihrer Aufgaben und Befugnisse. Verläßt der Betriebsrat diesen Boden, dann schwindet jede Sicherheit und jede Aussicht auf Erfolg. Kein Programm eines von wilden Männern veranstalteten Betriebsräte-Kongresses und keine Richtlinien irgendeines Reichsbetriebsräteauschusses sind in der Lage, der Betriebsvertretung die Sicherung eines gesetzlichen Schutzes zu gewährleisten, wenn eine Betriebsvertretung sich anschickt, solche Programme oder Richtlinien zu verwirklichen. Läßt sich eine Betriebsvertretung durch die lockenden Klänge derartiger Programme von dem sicheren Boden ihres gesetzlichen Rechts hinwegmanövrieren, so ist sie hilflos, so fällt sie rettungslos den Bestimmungen zum Opfer, die eine gröbliche Verletzung der Pflichten der Betriebsvertretung verbieten. Selbst wenn es aber unter bestimmten Umständen gelingt, einen Unternehmer auf Grund eines solchen Programms zu einer Abmachung mit der Betriebsvertretung zu nötigen, so entbehrt eine solche Abmachung doch jeglicher Rechtswirkung. Die Stärke der Betriebsvertretung liegt in ihrem gesetzlichen Recht und durch das Ver-

lassen des gesetzlichen Rechtsbodens setzt die Betriebsvertretung sich selbst matt. Unbesonnene Experimente der Betriebsvertretungen führen fast immer zu einer Schädigung der Arbeitnehmerschaft, die auf solche Weise in die Gefahr gebracht wird, ihre gesetzliche Vertretung und damit ihre Rechte aus dem Betriebsrätegesetz zu verlieren. Die „verdammte Gesetzlichkeit“ ist unter normalen Umständen auch hier die stärkste Waffe. Im Hinblick auf die bevorstehenden Wahlen, bei denen viele Kräfte ihre Programmware feilbieten werden, erschien es uns geboten, diese Zusammenhänge in Erinnerung zu bringen.

## Zur Berufsberatung (Ueber die Eignung zum Former)

A. S a h n e, Eberswalde.

Die Entwicklung der Technik hat kaum noch einen vollkommen in sich abgeschlossenen Beruf — wie wir ihn im Zeitalter des Handwerks kennen — bestehen gelassen. Der Tischlerberuf ist in unzählige kleine Berufsgruppen zerfallen, genau wie es dem Beruf der Schlosser, Schmiede, Schneider, Schuhmacher, Klempner, Former und anderen ergehen mußte. Und dieser Prozeß macht keineswegs Halt vor dem infolge der Entwicklung der Technik neu entstandenen und neu entstehenden Berufen der Elektroindustrie, der Chemie und aller modernen Industrien überhaupt; er wird eine in der technischen Entwicklung notwendige Erscheinung bleiben. Spezialisierung ist die Grundlage der weiteren technischen Entwicklung. Wir Menschen müssen dieser Spezialisierung Rechnung tragen. Ein Former kann (von Ausnahmen abgesehen!) nicht gleichzeitig ein tüchtiger Stahl-, Metall- und Grauguß- (Gußeisen) oder ein tüchtiger Groß-, Mittel- und Kleinstückformer sein. Er wird in der Regel ein tüchtiger Metallformer, Stahlformer oder ein tüchtiger Graugußformer sein. Dabei kann seine besondere Eignung entweder in der Herstellung kleinerer, mittlerer oder größerer Gußstücke liegen. Daß beispielsweise im Grauguß der tüchtige Großstückformer ein ebenso geschickter Former kleinerer Gußstücke sein muß, steht keineswegs fest, ebensowenig daß ein tüchtiger Former für kleinere Gußteile dieselbe Eignung für größere Arbeiten hat. Beides aber sind Männer eines Berufes, nur daß ihre Tüchtigkeit in den einzelnen Fächern ihres Berufes verschieden ist. Darin liegt eine gewisse Eigenart des Berufes, an der die Berufsberatung nicht achtlos vorübergehen darf. Die Eignung für die verschiedenen Fächer eines Berufes ist wesentlich für eine richtige Beratung eines Ratsuchenden. Der Beruf des Formers ist als Ganzes betrachtet ein schwerer zu nennen, das heißt es werden körperlich kräftig entwickelte Menschen verlangt. Dazu kommt, daß der Beruf auch gesundheitschädlich ist. Neben stetem Staub und teilweisen Gasentwicklungen sind wechselnde Temperaturunterschiede in der Gießerei. Eine Berufskrankheit der Former ist Rheumatismus, die ihre Ursache vorwiegend in Erfältung findet. Diese mißlichen Umstände des Berufes dürfen den Ratsuchenden in den Berufsberatungen nicht verschwiegen werden.

Nun aber zum Beruf und seinen einzelnen Fächern. Neben der körperlichen Eignung zum Formerberuf kommt in erster Linie die Geschicklichkeit der Person in Betracht. Ein Former (speziell in der Graugußindustrie) muß neben einer ruhigen Hand (feinfühlig) ein gutes, abwägendes Auge haben. Nicht nur beim Herausnehmen der Modelle aus dem geformten Sand, sondern auch beim Auseinandernehmen und Zulegen der hergestellten Formen sowie beim Anbringen der Kerne braucht er die angeführten Eigenheiten. Er muß sich auch auf eine bestimmte Feinfühligkeit der Hand verlassen können beim Stampfen der Formen, ja auch bei Prüfung des Sandes oder der Masse, die er zum Formen verwendet. Ferner hängt von dieser Feinfühligkeit der Hand das geschickte Ausbessern beschädigter Formen, die Handhabung der vielen Lanzetten, Pinzetten, Streichbleche, Sandhaken, Polierer und Wasserpinsel ab. Menschen mit schwerer Hand (geringerer Feinfühligkeit) dürfte der Formerberuf in der Stahlgießerei oder an größeren Stücken (Grauguß) mehr Befriedigung bieten. Für feine und kleine Gußartikel wird ein Mensch mit schwerer unbeholfener Hand kaum Tüchtiges leisten können. Das gleiche trifft zu auch für

die Metallformerei, obwohl in diesem Fache, entgegen der Handhabe in Graugießereien, die Formen getrocknet werden und eine sorgfältigere Behandlung des Sandes oder der Masse beim Stampfen nicht braucht beachtet zu werden. Eine Graugießerei, deren Produktion vorwiegend in kleineren und mittleren Gußteilen liegt, ist für einen Lehrling, der die allgemeine Eignung zum Former hat, dem aber eine feinfühligere Hand fehlt, ein vollkommen ungeeigneter Lehrboden. Der Junge gehört, wenn er Former lernen will, in eine Fachabteilung für große Gußteile oder in eine Stahlgießerei. Umgekehrt gehören in die Stahlformereien nicht diejenigen Jungen, die mit den rechten Eigenschaften für feinere Gußarbeiten ausgestattet sind. Wo in großen Werken Lehrwerkstätten für die Beobachtung der einzelnen Eigenschaften des Lehrlings vorhanden sind, ist die Möglichkeit gegeben, den Jungen je nach Eignung in das für ihn tauglichere Fach unterzubringen. Anders ist es in Betrieben, wo der Junge in einer bestimmten Fachgruppe irgend einem Gesellen zur Hilfeleistung beigegeben wird. Aus solchen Verhältnissen gehen nur dann tüchtige Former hervor, wenn der Zufall günstig ist. Manchem aber wird eine schlechte, vollkommen zweckverfehlte Lehre zuteil. Sich jedoch nach beendeter Lehre umzustellen, gelingt nicht jedem und nicht selten hängt dann der einzelne nach vielen Enttäuschungen den erlernten Beruf an den Nagel; um als Arbeiter in irgend einer Industrie unterzutauschen. Die Berufsberatungsstellen müssen bei Beratungen von Eltern und Jungen auch das Fachverhältnis der einzelnen Werke und Werkstätten sorgfältig untersuchen und berücksichtigen. Und was vom Formerberuf gilt, dürfte auch für viele andere Berufe zutreffen.

## Schadenersatzklage bei Betriebsunfällen?

L. Jensenberg, Hamburg

Manches Betriebsratsmitglied wird bei der Unfallüberwachung folgender Frage begegnet sein: Ist es möglich, bei einem durch Fahrlässigkeit oder unwirtschaftsmäßige Einrichtung verschuldeten Unfall den dem Arbeitnehmer entstandenen Lohnausfall (d. h. die zwischen dem erhaltenen Krankengeld und dem entgangenen Arbeitsverdienst entstandene Differenz) auf dem Klagewege einzufordern?

Auf unserer Werkst kamen in letzter Zeit u. a. folgende Fälle vor:

1. Dem Schiffbauer L., Vater von acht schulpflichtigen Kindern, fiel bei seiner Beschäftigung an Bord eines englischen Dampfers durch leichtsinniges Arbeiten der Schiffsbesatzung ein eiserner Scheerstod aus einer Höhe von etwa 6 Meter auf den Körper. L. erlitt ernste Verletzungen und war 10 Wochen erwerbsunfähig. Da es L. nicht möglich war, seine Familie mit der Krankenunterstützung allein zu ernähren, mußte er die öffentliche Wohlfahrt der Stadt Hamburg in Anspruch nehmen. Also nicht allein der Verletzte und seine Familie wurden geschädigt, sondern auch die Allgemeinheit, da letztere die Mittel für das Wohlchrittsamt aufbringen muß. Das Verschulden der Schiffsbesatzung wurde sofort durch den vom Betriebsrat hinzugezogenen Hafeninspektor und später bei der Untersuchung durch die Wohlfahrtspolizei einwandfrei festgestellt. Ein Strafverfahren gegen die Schuldigen mußte eingestellt werden, da das Schiff bis dahin längst den Hafen verlassen hatte. Von der Einleitung einer Schadenersatzklage gegen die betreffende Reederei wurde dem Verunglückten von allen Seiten abgeraten, da ein Betriebsunfall vorliege und die Unfallversicherung in Frage komme.

2. Ein ähnlicher Unfall traf den Schiffbauhelfer M., der im Raum des deutschen Dampfers Kalmar von einem herabfallenden Lukenvedel getroffen wurde. Er erlitt hierdurch mehrere Rippenbrüche und war drei Wochen erwerbsunfähig. Der betreffende Vedel konnte nur dadurch herabfallen, weil der Auslagewinkel anstatt vorchriftsmäßig mindestens 65 mm, nur 25 bis 30 mm breit und die Vedel außerdem noch reichlich kurz waren. Auch waren die mittleren Scheerstöße nicht eingelegt. Auch in diesem Falle ist die Hafeninspektion sofort benachrichtigt worden. Ob diese eine Untersuchung vornahm, ist nicht bekannt.

Auch hier taucht wieder die Frage auf: Ist es möglich, durch eine Klage den dem Kollegen entstandenen Schaden zu decken? Ich möchte anregen, diese Frage in der Betriebsrats-Zeitschrift zu besprechen. Vielleicht haben andere Kollegen auf diesem Gebiet Erfahrungen gesammelt und können Aufklärung geben.

Dazu schreibt uns Reichstagsabgeordneter Genosse Aug. Karsten, Arbeiterssekretär in Peine:

Es handelt sich hier zunächst tatsächlich um einen Mangel in der Sozialgesetzgebung, dann aber auch darum, daß die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in dem weitesten Kreise der Interessenten unbekannt sind. Für die Arbeiterschaft ist die Kenntnis der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sehr wichtig. In kurzem sei darum auf diese Bestimmungen aufmerksam gemacht. Der § 823 des BGB sagt:

„Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines andern widerrechtlich verletzt, ist dem andern zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.“

Es ist also nicht notwendig, daß die direkte Absicht, einen Dritten zu schädigen, vorhanden sein muß, um Schadenersatz zu verlangen, sondern es genügt, wenn in fahrlässiger Weise der Arbeitgeber die zum Schutze der Arbeiter erforderliche Sorgfalt im Betriebe außer acht läßt. Vor allen Dingen trifft das auch zu, wenn der Arbeitgeber Schutzbestimmungen unbeachtet läßt. Nun ist es ja häufig der Fall, daß der Arbeitgeber sich auch beim besten Willen nicht um Einzelheiten im Betriebe kümmern kann. Aber auch in solchen Fällen kann der Geschädigte sich an seinem Arbeitgeber schadlos halten, es sei denn, der Arbeitgeber hat bei der Auswahl der zu seiner Vertretung bestellten Person die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beobachtet (§ 831 des BGB). Der Arbeitgeber ist im Falle des Streites beweispflichtig, daß er sich von der Brauchbarkeit und Zuverlässigkeit des Angestellten positiv überzeugt hat. Er braucht auf Grund einer Reichsgerichtsentscheidung den Angestellten nicht unbedingt selbst zu erproben, sondern es kann das Zeugnis eines Dritten (früherer Arbeitgeber) unter Umständen genügen. Soweit wäre die Sache verhältnismäßig einfach. Die Reichsversicherungsordnung hat dem § 823 des BGB aber wesentlich eingeeengt. Der § 898 der RVO sagt nämlich:

„Der Unternehmer ist Versicherten und deren Hinterbliebenen, auch wenn sie keinen Anspruch auf Rente haben, nach anderen gesetzlichen Vorschriften zum Ersatz des Schadens, den ein Unfall verursacht hat, nur dann verpflichtet, wenn strafgerichtlich festgestellt worden ist, daß er den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Dann beschränkt sich die Verbindlichkeit des Unternehmers auf den Betrag, um den sie die Entschädigung aus der Unfallversicherung übersteigt.“

Für denjenigen Verletzten, der der Unfallversicherung unterliegt, bietet sich sonach nur dann Gelegenheit, den Arbeitgeber für den Schaden verantwortlich zu machen, wenn strafgerichtlich nachgewiesen ist (d. h. wenn der Arbeitgeber vor dem Strafrichter verurteilt ist), daß vorsätzlich der Arbeitgeber oder sein Beauftragter den Schaden herbeigeführt hat. Den Beweis dafür, daß eine vorsätzliche Schädigung erfolgt ist, hat der Verletzte zu führen. Wie außerordentlich schwierig ein solcher Beweis ist, bedarf keiner Erörterung. Wenn es sich also um Schadenersprüche von Verletzten handelt, so wird es dem Kläger sehr schwer gemacht, zu seinem Rechte zu kommen, er muß sich mit seiner Rente fast regelmäßig abfinden, auch dann, wenn der Arbeitgeber die Schuld an dem Schaden trägt. Ohne das Bestehen der Unfallversicherung könnten sehr viele Unfallverletzte auf Grund des § 823 des BGB die volle Schadloshaltung erreichen. Der § 898 der RVO ist geradezu ein Freibrief für leichtfertige und leichtsinnige Arbeitgeber. Was will demgegenüber der § 903 der RVO besagen, nach dem der Unternehmer in den Fällen, wo strafgerichtlich festgestellt ist, daß der Unfall vorsätzlich oder fahrlässig von ihm herbeigeführt ist, die Haftung für alles zu übernehmen hat, was Gemeinden, Armenverbände, Krankenkassen, Knappschaftskassen usw. infolge des Unfalls aufwenden müssen? Der Verletzte muß die „Vorsätzlichkeit“ nachweisen, der Armenverband braucht jedoch nur die „Fahrlässigkeit“ nachzuweisen. In dem oben angeführten ersten Falle würde also das Wohlfahrtsamt dann Ersatz seiner Ausgaben erhalten können, wenn der Strafrichter feststellt, der Arbeitgeber hat fahrlässig gehandelt; der Verletzte kann aber mit dem Urteil des Strafrichters nichts anfangen, um ihm zu seiner Forderung zu verhelfen, müßte der Strafrichter eine Verurteilung wegen „Vorsätzlichkeit“ herbeiführen. Das scheint mir im vorliegenden Falle unmöglich zu sein. Ebenso wird im zweiten Falle dem Arbeitgeber nicht nachzuweisen sein, daß er den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat.

Es wird Zeit, daß solche Arbeiterschutzbestimmungen aus der Reichsversicherungsordnung verschwinden, mit dem Prädikat „Sozialgesetzgebung“ haben solche Bestimmungen nichts zu tun.

## Kann bei Einstellung eines Schwerkriegsbeschädigten ein anderer Arbeiter entlassen werden?

Diese Frage hat der Schlichtungsausschuß in Osnabrück in einem Urteil vom 20. 2. 1923 verneint. Wir lassen die Begründung des wichtigen Urteils im Wortlaut folgen:

Nach dem Vorbringen der Parteien und dem Ergebnis der Ermittlungen ist dem Vater Karl B. am 5. Februar 1923 von seiner Arbeitgeberin, der Firma Gebr. B. in Osnabrück, zu dem Zwecke gelündigt worden, dadurch einen Arbeitsplatz für einen bei ihr einzustellenden Schwerbeschädigten freizumachen. Er hat dagegen auf Grund der Bestimmung im § 84 Abs. 1 Ziff. 4 WRG bei dem Arbeiterrat der Firma Einspruch erhoben und nunmehr gemäß § 86 Abs. 1 daselbst den Schlichtungsausschuß angerufen mit dem Antrage, den Einspruch für gerechtfertigt zu erklären und der Firma für den Fall der Ablehnung der Weiterbeschäftigung eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen.

Die Firma macht demgegenüber zunächst geltend, sie sei, da sie mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftige, nach dem Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter in der Fassung des Gesetzes vom 23. Dezember 1922 in Verbindung mit der Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 21. Juli 1921 zu der vom Antragsteller beanstandeten Maßnahme verpflichtet gewesen; die Vorschrift des § 84 WRG könne daher keine Anwendung finden. Diese Ansicht kann nicht für zutreffend erachtet werden. Nach § 85 WRG soll allerdings das Einspruchsrecht aus § 84 WRG nicht gegeben sein bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen Verpflichtung beruhen. Eine solche gesetzliche Verpflichtung bestand jedoch für die Antragsgegnerin nicht. Nach § 1 des Schwerbeschädigtengesetzes soll jeder Arbeitgeber, der einen Arbeitsplatz besetzen will, verpflichtet sein, einen Schwerbeschädigten, der für diesen Arbeitsplatz geeignet ist, anderen Bewerbern nach Maßgabe der folgenden Vorschriften vorzuziehen. Die Vorschrift begrenzt also den Anwendungsbereich des Gesetzes, indem es die Verpflichtung auf die Fälle beschränkt, in denen der Arbeitgeber eine Arbeitsstelle, sei es eine freierwerbende oder eine neu einzurichtende, besetzen will. Wenn daher in dem nachfolgenden Vorschriften unter § 5 dem Reichsarbeitsminister die Bestimmung des Bruchteils von Arbeitsplätzen vorbehalten wird, die jeder private Arbeitgeber mit Schwerbeschädigten zu besetzen hat, so kann das nur dahin verstanden werden, daß die nach § 1 allgemein bestehende Verpflichtung zur vorzugsweisen Einstellung von Schwerbeschädigten in jeden zu besetzenden Arbeitsplatz, deren Erfüllung auf die Dauer die Arbeitsleistung im Betriebe erheblich gefährden könnte, durch Verordnung des Ministers auf einen bestimmten Prozentsatz zu beschränken ist. Es hieße dem im § 1 für die Anwendung des Gesetzes festgelegten Rahmen durchbrechen, wollte man aus der Vorschrift die Ermächtigung des Reichsarbeitsministers entnehmen, dem Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Schutzbestimmungen des Betriebsrätegesetzes die Verpflichtung zur Freimachung eines bestimmten Bruchteils der Arbeitsplätze für die Besetzung mit Schwerbeschädigten im Wege der Kündigung aufzuerlegen. In solchem Sinne ist denn auch die Ministerialverordnung vom 21. Juli 1921 zu verstehen, nach deren § 1 private Arbeitgeber auf 20 bis einschließlich 50 Arbeitnehmer einen Schwerbeschädigten und darüber hinaus auf je 50 Arbeitnehmer einen weiteren Schwerbeschädigten zu beschäftigen haben. Wenn aber mit der ferneren Anordnung in § 2, daß die hiernach erforderlichen Neueinstellungen bis zum 1. Januar 1922 durchzuführen seien, gemeint sein sollte, daß der Arbeitgeber erforderlichenfalls verpflichtet und demnach unter Ausschaltung der Gemmungen durch die Bestimmungen in § 84 ff. WRG auch befugt sei, die Plätze für die vorgeschriebene Anzahl von Schwerbeschädigten freizumachen, so würde darin eine Überschreitung der durch § 5 des Gesetzes eingeräumten Ermächtigung enthalten und daher die Verordnung insoweit unwirksam sein. Wie nach dem Gesetz dem Arbeitgeber nicht die Schaffung neuer Arbeitsplätze aufgegeben werden soll, will es ihn auch nicht zur Entlassung bereits beschäftigter Arbeiter zwecks Einstellung Schwerbeschädigter zwingen. Zutreffend ist zwar, daß für die Anwendung der Verordnung vom 12. Februar 1920, da es sich nicht um eine Verminderung der Arbeitnehmerzahl handelt, kein Raum ist. Die Anwendbarkeit des § 84 ff. WRG wird aber durch das Gesetz nicht berührt.

Die Antragsgegnerin macht ferner geltend, daß die formalen Voraussetzungen für die Anrufung des Schlichtungsausschusses nach § 86 WRG nicht gegeben seien. Insoweit ist auf Grund der glaubwürdigen Aussage des Arbeiters K.-H. für festgestellt zu erachten, daß der Antragsteller sogleich nach erfolgter Kündigung ihm als dem Vorsitzenden des aus drei Mitgliedern bestehenden Arbeiterrates seinen Einspruch gegen die Kündigung

dargelegt, daß er dann noch an demselben Tage mit einem zweiten und am Abend des folgenden Tages mit dem dritten Mitgliede des Arbeiterrates den Einspruch besprochen hat und daß beide sich mit ihm darüber einverstanden erklärt haben, daß der Einspruch begründet sei, daß er dann vergeblich eine Verständigung durch Verhandlung mit dem Inhaber der Firma versucht und dem Antragsteller hiervon Mitteilung gemacht hat. Der Antrag ist am 13. Februar 1923 beim Schlichtungsausschuß eingegangen. Damit ist den Vorschriften im § 86 Abs. 1 WRG genügt. Daß, wie die Antragsgegnerin meint, die Arbeiterratmitglieder in gemeinsamer Beratung zu beschließen hätten und daß ferner über den Gang der Verhandlung ein Protokoll aufzunehmen sei, ist gesetzlich nirgends vorgeschrieben. Es muß genügen, daß der Vorsitzende des Arbeiterrats von jedem Mitglied unter Darlegung des Sachverhalts dessen Meinung eingeholt hat.

Hiernach blieb nur noch die Frage zu erörtern, ob die Kündigung eine unbillige Härte darstellt. Daß eine etwaige Härte durch das Verhalten des Antragstellers oder die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei, wird auch von der Gegnerin nicht behauptet. Mit Rücksicht darauf, daß der Antragsteller als Ernährer von Frau und vier Kindern zunächst ohne Stellung ist und sich bei der jetzigen Lage des Arbeitsmarktes nicht leicht eine neue Arbeitsstelle wird beschaffen können, hat der Schlichtungsausschuß geglaubt, die Frage bejahen zu müssen.

Der Einspruch gegen die Kündigung war somit für gerechtfertigt zu erklären. Da der Antragsteller bei der Gegnerin bereits seit 3 1/2 Jahren in Arbeit ist, sind als der von ihr für den Fall der Ablehnung der Weiterbeschäftigung zu zahlende Entschädigungsbetrag drei Zwölftel des letzten Jahresverdienstes angenommen. Die an sich erforderliche genaue Angabe der Entschädigungssumme hätte weitere Ermittlungen und somit eine Verzögerung der Entscheidung erforderlich gemacht. Es erschien daher zweckmäßig und auch unbedenklich, die Feststellung dieses Betrages für den Fall, daß sich die Parteien darüber nicht einigen sollten, einer besonderen Nachentscheidung des Schlichtungsausschusses vorzubehalten.

## Hebt die Betriebsräte-Zeitschrift auf!

\* Diese Mahnung richten wir an alle Bezieher unseres Organs. Wer geistig mitarbeitet und vorwärts will, kann den kostbaren Schatz eigener Bücher nicht entbehren. Doch die Teuerung und im besonderen die Preisentwicklung im Buchhandel machen es dem Arbeiter immer schwerer, den Bestand seiner Bücher durch Neuanschaffungen zu ergänzen. Um so mehr muß jeder Kollege darauf Bedacht legen, die in seinen Besitz gelangende Literatur nicht nur zu lesen, sondern auch gut aufzuheben. Dazu gehört auch die Betriebsräte-Zeitschrift. Müssen die einzelnen Aufsätze unseres Organs den Notwendigkeiten und Bedürfnissen der Zeit entsprechen, so sind sie doch nicht für den Tag geschrieben, sondern die veröffentlichten Arbeiten behalten zumeist dauernden Wert. Das gilt nicht nur für grundlegende Urteile und andere Publikationen der Rechtsprechung, die einzeln unwissenen Aufgabengebiete der Betriebsräte usw., sondern auch für die volkswirtschaftlichen, sozialpolitischen, fachwissenschaftlichen u. a. Aufsätze, die in der Betriebsräte-Zeitschrift Aufnahme finden.

Nur ein Beispiel von vielen: Der Jahrgang 1923 der B.-Z. bringt neben vielen anderen wertvollen Arbeiten etwa 30 bis 40 besondere Aufsätze über die einzelnen Industriegruppen der Metallindustrie. Allein diese fachwissenschaftlichen Arbeiten ergeben eine Sammlung von dauerndem Wert. Wir können allen Beziehern der B.-Z. nur dringend anraten, die erscheinenden Hefte nach erfolgtem Studium aufzubewahren und am Jahreschluß einbinden zu lassen. Einbanddecken werden vom Vorstand stets am Jahreschluß zu ermäßigten Preisen geliefert. Davon sollten in Zukunft alle Empfänger der B.-Z. Gebrauch machen.