

Solidarität



Organ des Verbandes der graphischen Hilfs- Arbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands

Erscheint wöchentlich Sonnabends • Bezugspreis monatlich 0,50 RM. ohne die Bestellgebühr • Anzeigen: die 3gespaltene Petitzeile 1,- RM. Todes- und Versammlungsanzeigen die Zeile 0,10 RM. • Sämtliche Postanstalten nehmen Abonnements an • Nur Postbezug ist zulässig

Nr. 23 • 35. Jahrgang

Berlin, den 8. Juni 1929

Berufliche Arbeitslosigkeit in der Provinz - eine besondere Frage

(Schluß aus Nr. 21 vom 25. Mai.)

Man muß sich darüber klar sein, daß die stete Abwanderung berufsgeübter Kolleginnen und Kollegen aus dem Gewerbe und ihre Ersetzung durch berufs-fremde Arbeitnehmer nur dann wirksam unterbunden werden kann, wenn es möglich ist, ebenso wie in den großen Druckorten auch in der Provinz die arbeitslose Kollegenschaft zu sammeln und nach streng beruflichen Gesichtspunkten in frei werdende, gewerbliche Arbeitsstellen zu vermitteln. Dabei soll nicht übersehen werden, daß auch ein ausgeprägter Wille der arbeitslosen Kollegenschaft, in erster Linie im Gewerbe erneut Arbeit zu suchen, sehr viel zur Behebung dieses Mißstandes beitragen könnte. Den verantwortlichen Funktionären erwächst daraus die Aufgabe, die Kollegenschaft darüber aufzuklären, daß sowohl das Gewerbe selbst, als auch der Verband an einer berufsständigen Kollegenschaft stärksten interessiert sind. Allerdings sollen die möglichen Erfolge dieser Aufklärungsarbeit auch nicht überschätzt werden. Im ersten Teil dieses Aufsatzes ist klargestellt worden, daß gewisse objektive Umstände für den bedenklichen Wechsel innerhalb der Kollegenschaft verantwortlich sind. Eine durchgreifende Besserung kann deshalb nur von einer Änderung der objektiven Umstände erwartet werden. Es kommt also darauf an, entweder die staatlichen Arbeitsnachweise zu einer anderen Vermittlungspraxis zu veranlassen, oder für die Arbeitsvermittlung unserer arbeitslosen Kollegenschaft Einrichtungen zu schaffen, die die erforderliche Rücksicht auf gewerbliche und berufliche Interessen gewährleisten.

Die Frage, wie es möglich ist, eine Änderung in der Vermittlungspraxis der Arbeitsämter herbeizuführen, kann nur mit einer gewissen Großzügigkeit gelöst werden, weil die stimmungsmäßigen und auf totale Unkenntnis der besonderen beruflichen und gewerblichen Interessen gegründeten Widerstände bei den staatlichen Arbeitsämtern erfahrungsmäßig schwer zu überwinden sind. Es sollte deshalb im Verbandsvorstand erwogen werden, ob Zeit und Umstände eine entsprechende Eingabe an den Vorstand der Reichsanstalt geeignet erscheinen lassen. Zumindest müßte dadurch erreicht werden, daß den Arbeitsämtern Anweisung erteilt wird, den graphischen Hilfsarbeitern und -arbeiterinnen einheitlich und ohne Einschränkungen den Schutz des § 9 Ziffer 2 Absatz 2 zu gewähren. In diesem Falle wäre bei Zuwiderhandlungen einzelner Arbeitsämter nur eine Berufung auf die Anweisung der Reichsanstalt erforderlich. Besonders wirkungsvoll würde sich eine solche Eingabe gestalten, wenn sie im Einvernehmen mit den Arbeitgeberern erfolgte. Sollte dennoch dieser Weg aus irgendwelchen Gründen nicht beschritten werden, so bleibt der Weg geschäftl. motivierter Eingaben an die Landes- bzw. Arbeitsämter offen, und auch hier ist die Frage des gemeinsamen Vorgehens mit den Arbeitgebern sorgfältig zu prüfen.

Wie erwähnt, stehen die entscheidungsberechtigten Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter der Errichtung besonderer Fachabteilungen für einzelne Industrien und Gewerbe mit einiger Reserve gegenüber. Diese Fachabteilungen sollen „nach Bedarf“ errichtet werden und dienen dem Zwecke, den „besonderen Eigenarten bestimmter Berufe durch eine von entsprechenden Fachkenntnissen getragene Vermittlung, Berufsberatung usw. Rechnung zu tragen und die Arbeitsvermittlung dadurch besonders zu vereinfachen und wirkungsvoll zu machen“. (Kommentar Spliedt-Broeder.)

* Danach hat der Arbeitslose das Recht, innerhalb der ersten neun Wochen seit Beginn der Unterstüßung eine Arbeit abzuschließen, wenn sie ihm nach seiner Vorbildung oder früheren Tätigkeit oder mit Rücksicht auf sein späteres Fortkommen nicht zugemutet werden kann usw.

Die Aufsicht und Beratung wird von einem aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern des betreffenden Faches gebildeten Fachausschuß ausgeübt. Dem Verfasser ist die Existenz von Fachabteilungen für das graphische Gewerbe bei den Arbeitsämtern in der Provinz nicht bekannt. Sollte nicht trotzdem versucht werden, hier und dort solche Fachabteilungen ins Leben zu rufen? Die Zurückhaltung der Ausschüsse bildet kein unüberwindliches Hindernis. Die elementarste Voraussetzung zur Errichtung — der Bedarf — ist in vielen Orten sicherlich vorhanden. Die weiteren Voraussetzungen — besondere Eigenarten usw. — dürften sich nicht schwer nachweisen lassen. Die größere Schwierigkeit liegt auf einem anderen Gebiet. Es kann sich bei diesen Fachabteilungen nur um solche handeln, die das gesamte graphische Gewerbe in den betreffenden Gebieten umfassen. Alle Berufe innerhalb des Gewerbes müssen ihnen unterstellt sein. Das setzt ein gemeinsames Vorgehen der Buchdrucker, Buchbinder, Steindrucker und Hilfsarbeiter voraus. Wird diese Gemeinsamkeit des Vorgehens in allen Fällen zu erreichen sein? Wir wollen nicht übersehen, daß in den Reihen der Gehilfen ein starkes Desinteresses an diesen Fragen vorhanden ist. **Größtenteils Karrieristen, gemeinsame Anträge nach den Bestimmungen des § 26 Ziffer 8 zuliebe gebracht werden können.** Antragsberechtigt sind die beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Anordnung zur Bildung von Fachabteilungen erlassen die Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter. Wenn sich die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht einigen, kann der Verwaltungsausschuß von sich aus die Errichtung anordnen. Demzufolge muß also Wert darauf gelegt werden, auch hier mit den Arbeitgebern zu einer Einigung zu gelangen, weil dadurch die Aussicht auf Erfolg wächst. Wo sie allerdings nicht zu erzielen ist, genügt notfalls auch der einseitige Antrag der Arbeitnehmerverbände.

Wir prüfen nunmehr eine weitere Möglichkeit, die sich aus dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung und aus dem Tarifvertrag ergibt. Das Gesetz läßt in den §§ 49 bis 53 die Errichtung nicht gewerbmäßiger Arbeitsnachweise durch die wirtschaftlichen Vereinigungen ausdrücklich zu. Es steht ihnen danach frei, entweder paritätisch oder auch einseitig geleitete Arbeitsnachweise zu errichten, die allerdings der Aufsicht der Reichsanstalt oder der Landesarbeitsämter unterstehen. Unter welchen Voraussetzungen sie gebildet werden können, welche Rechte und Pflichten sie innehaben, kann im Gesetz und im Tarifvertrag nachgesehen werden. Für das graphische Gewerbe kommen nur paritätisch geleitete Arbeitsnachweise in Frage. Das ist im § 18 des Tarifvertrages zwingend vorgeschrieben.

Der Verfasser hat in vielen mittleren Druckorten festgestellt, daß die Gehilfen über paritätische Arbeitsnachweise verfügen, während sie für das graphische Hilfspersonal fehlen. Man kann einen Ausweg dadurch schaffen, daß man im Einvernehmen mit den beteiligten Organisationen diesen Arbeitsnachweisen gleichzeitig die Vermittlung des graphischen Hilfspersonals überträgt. Desgleichen besteht die Möglichkeit, gemeinsam mit den Buchbindern — das Einverständnis der beteiligten Unternehmerorganisation vorausgesetzt — paritätische Arbeitsnachweise zu errichten. Diese Form dürfte sich sogar als ungenügend zweckmäßig erweisen, weil dann je nach aktuellen Lagen ein geregelter Beschäftigungsausgleich innerhalb des Hilfspersonals beider Branchen stattfinden könnte. Wo diese Möglichkeiten nicht wahrgenommen werden können oder sollen, tritt die Frage auf, wann handelt es sich um „größere Druckorte“ im Sinne des Tarifvertrages; denn nur hier

sollen tarifliche Arbeitsnachweise errichtet werden. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Kollegenschaft sind hier an einer möglichst weiten Auslegung interessiert. Ich vertrete die Auffassung, daß bereits bei 200 beschäftigten Hilfsarbeitern und -arbeiterinnen die Errichtung ehrenamtlich geleiteter, tariflicher Arbeitsnachweise gerechtfertigt werden kann. Bereits an dieser Grenze liegt hinreichend Arbeitsstoff vor und erscheint die Arbeitsfähigkeit genügend gesichert.

Bei allen diesen Fragen ist zu berücksichtigen, daß sie nur mit sehr viel Geschick und Sachkunde gelöst werden können, und es ist selbstverständlich, daß in allen Situationen der Rat und Beistand der zuständigen Gauleiter in Anspruch zu nehmen ist. D. S.

„Freiwillige Mehrarbeit“

In der „Heinrichs-Weltfährigen Zeitung“ vom 14. Mai polemisiert Dr. W. Flemming ziemlich heftig gegen das Verbot freiwilliger Mehrarbeit durch das Arbeitszeitgesetz vom April 1927. Polemik ist erlaubt, aber man soll die Begründung nicht schuldig bleiben. Dr. F. begründet auch. Aber wie?

Man fühlt sich tatsächlich in manchesterliche Zeiten zurückversetzt, wenn man da so einige Nebensarten vom „elementarsten“ Menschenrecht auf freiwillige Mehrarbeit usw. liest. Das ist eine Phrase, die immer noch in den Köpfen der Unternehmer herumpflaht. Sie will besagen, daß es ein unerträglicher Eingriff in die Rechte und Freiheiten des einzelnen ist, wenn ihm von Staats wegen die beliebige lange Ausnützung seiner Arbeitskraft verboten wird. Mit dieser platten Weisheit haben bereits die ersten Großausbeuter in der englischen Textilindustrie vor über hundert Jahren die Veruche zu einer staatlichen Beschränkung der sechszehnständigen täglichen Arbeitszeit bekämpft, und es zeugt für die geistige Unfruchtbarkeit ihrer Klassennachfahren, daß diesen inzwischen nichts Besseres eingefallen ist.

Nachgerade ist es jedem Konfirmanden klargeworden, aus welchen Gründen der Staat zu der Beschränkung der Arbeitszeit gelangt und gewungen ist, und daß unter diesen Gründen die Rücksicht auf die Arbeitslosigkeit und der Schutz des Arbeiters vor übermäßiger Ausbeutung an erster Stelle stehen. Daß dabei gleichzeitig die „freiwillige“ Mehrarbeit einem Verbot unterworfen wurde? Wohl deshalb, weil man die Fragewürdigkeit der „Freiwilligkeit“ dieser Mehrarbeit ein bißel deutlicher erkannt hat wie früher.

Was ist überhaupt freiwillige Mehrarbeit? Sie kann nur solche Arbeit sein, die der Arbeiter ohne jede fremde Einwirkung durch eigenen Antrieb anbietet. Welche Arbeiter machen das? Eine ganz verschwindende Minderheit von „Arbeitstieren“ und Dummköpfen. Dr. F. selbst verrät, um welche Sorte es sich dabei handelt, indem er zum Beweise dafür, daß die Arbeitnehmer „sehr gern“ Überstunden machen, darauf hinweist, daß sich die Streikbrecher im englischen Bergarbeiterstreik von 1926 um Überstunden förmlich gerissen haben.

Notabene: wie unhöflich, solche Kreaturen mit den Arbeitnehmern schlechthin zu identifizieren. Also es sind jenenamen absoziale Elemente, die freiwillige Mehrarbeit leisten möchten, und in ihre Rechte und Freiheiten wird eingegriffen, wenn ihnen von Staats wegen solches Tun verboten wird.

Was sind das für Rechte und Freiheiten, wenn es diesen Elementen gestattet sein soll, die sozialen Bestrebungen einer ungeheuren Volksmehrheit zu durchkreuzen? Mit derselben Berechtigung dürften die Spitzhaken für sich die Aufhebung der Strafgesetze verlangen, weil dadurch in ihre „persönlichen Rechte und Freiheiten“ eingegriffen wird.

Wir finden es übrigens ehrlicher, wenn Unternehmer sagen: wir wünschen im Interesse unserer Profite die Aufhebung der Arbeitszeitbeschränkungen. Das entspricht ihren wahren Absichten und Interessen eben! Ich, wie wir darauf antworten: ihr könnt uns mal.

Kritische Umschau

Verroftete Phantasie

Kürzlich gab ein Zentralorgan der Unternehmerverbände klagend der Vermutung Ausdruck, daß die Gewerkschaften anscheinend a b s i c h t l i c h durch ihre Lohnpolitik die Weiterentwicklung der Wirtschaft zu verhindern trachten, weil sie nicht wünschen, daß diese Weiterentwicklung ein verdienstvolles Werk der privaten Unternehmer werde.

Lieber Himmel; wach eine Schnapsidee! Zunächst einmal sind wir gar nicht bescheiden genug, den Unternehmern zuzugestehen, daß sie ganz allein die Weiterentwicklung der Wirtschaft bestimmen. Unsere Lohnpolitik, Einflußnahme auf die staatliche Wirtschaftspolitik usw. ist doch schließlich kein Pappentitel. Aber das und anderes soll hier unerörtert bleiben. Einjaferer ist es schon, zu fragen, ob die Mäler dieses „Gedankens“ bereits völlig vergessen haben, welche Stellung die Gewerkschaften in der Rationalisierungsperiode eingenommen haben. In den Gewerkschaften ist nicht erst seit gestern die Auffassung vertreten, daß die Weiterentwicklung der Wirtschaft die Grundlagen schafft für eine fortschrittliche Lohnpolitik.

Die Gewerkschaften wollen, daß das ganze Volk ihre Ziele und Wege versteht. Sie haben nichts zu verheimlichen, weil ihre Taten und Absichten für sie werben. Wenn aber schon in Kreisen von Großunternehmern die Gewerkschaften so à la Indentum und Freimaurei als eine finstere Macht mit dem Ziele der Wirtschaftszerstörung betrachtet werden, kann man sogar den braven Handwerksmeister aus Hinterbayern verstehen, der in den Gewerkschaften eine Organisation von grauslichen Menschenfressern sieht.

Der Fluß des Alters

Eine der wichtigsten Seiten des Arbeitslosenproblems ist die Frage, wie die älteren Arbeitskräfte untergebracht werden können. Infolge des anders gearteten Aufbaues der Bevölkerung ist der Anteil der älteren Jahrgänge an der Gesamtzahl der Beschäftigungslosen besonders groß. Auf einige Merkmale dieses Fragenkomplexes macht das Landesarbeitsamt Rheinland in seinem Bericht vom 10. Mai unter anderem in folgenden Ausführungen aufmerksam:

„Die Arbeitsämter berichten darüber, daß bei den Anforderungen von Arbeitskräften ältere Leute abgeholt werden. Diese Wiedereinstellungsschwierigkeiten der älteren Jahrgänge, sowohl der Arbeiter als auch der Angestellten, hängen nicht ohne weiteres mit ungünstiger Arbeitsmarktlage der betreffenden Industrien oder Berufe, sondern vielmehr mit dem Altersaufbau der Belegschaften zusammen. Es gibt Einstellungsschwierigkeiten der älteren Jahrgänge auch in Berufen, deren Arbeitsmarkt günstig ist. Die älteren Leute haben Schwierigkeiten bei der Einstellung hauptsächlich da, wo der Anteil der älteren Jahrgänge an der Belegschaft verhältnismäßig hoch ist und eine Altersalterung vorliegt. Der Anteil der älteren Jahrgänge an den Belegschaften hat mit dem veränderten Altersaufbau des deutschen Volkes in den letzten Jahren zugenommen. Unter dem Einfluß der arbeitsrechtlichen Gesetze werden bei Betriebs einsparungen zunächst die jüngeren und ledigen Leute entlassen, wodurch sich der Anteil der älteren Jahrgänge erhöht. Zum Ausgleich werden dann bei Wiedereinstellungen die jüngeren Leute bevorzugt. Während bei den älteren Jahrgängen die Arbeitslosigkeit auf den Wiedereinstellungsschwierigkeiten beruht, hängt sie bei den jüngeren Jahrgängen damit zusammen, daß sie zur Schonung der älteren Leute bei nachlassender Beschäftigung in vielen Fällen zunächst entlassen werden. Wir sehen hier die beiden Seiten des gleichen Arbeitsmarktproblems. Die Arbeitslosigkeit der jüngeren jugendlichen Jahrgänge und die Einstellungsschwierigkeiten der älteren Leute bilden ein für den Arbeitsmarktpolitiker wichtiges Problem.“

Hier wird auf den Einfluß der arbeitsrechtlichen Gesetze hingewiesen. Wäre der Schutz dieser Gesetze nicht vorhanden, dann würde die Schwere der Beschäftigungslosigkeit viel härter auf den älteren Arbeitern und Angestellten lasten wie jetzt.

Anfangsgehälter unter 100 M.

Alle Tage jammert die Unternehmerpresse über die hohen Löhne und Gehälter, die angeblich sämtliche Rationalisierungspartisse der letzten Jahre aufgezehrt hätten. Zeitungstimmen des In- und Auslandes müssen zur Beweisführung dienen. Die „hohen“ Löhne und Gehälter haben alles verschuldet, angefangen mit der Arbeitslosigkeit bis zur Unrentabilität der Betriebe und der Wirtschaftsmisere im allgemeinen. Leider werden durch diese Schlagworte viele Tatsachen verdeckt oder totgeschwiegen. Manche amtliche Stelle und ein großer Teil der Öffentlichkeit wird ebenfalls beeinflusst.

Zweifelloso hatte unter diesem Einfluß auch die letzte Lohnregelung für den Ruhrbergbau zu leiden. Der verbindlich erklärte Schiedsspruch erhöhte die Löhne um ganze zwei Prozent. Jetzt haben auch die Angestellten des Ruhrbergbaues ihren Gehaltstarif gekündigt. Da erscheint es doch zweckmäßig, eine Bestimmung des vorjährigen Gehaltsschiedspruches zu wiederholen, die für sich spricht: „Die ... Gehaltsätze ... werden um 7 Pro-

erhöht. Soweit unter Berücksichtigung dieser Erhöhung Anfangsgehälter noch unter 100 M. liegen, sind sie auf 100 M. zu erhöhen. — Im allgemeinen versuchen die Unternehmer, den Angestellten besser zu bezahlen wie den Arbeiter, damit er sich „etwas Besseres“ dünkt und sich als Antreiber gebrauchen läßt. Wenn aber selbst für Angestellte noch solche niedrige Gehälter tariflich festgelegt werden können, dann ist das u. E. eine Illustration zu den Zeremonien der Unternehmerpresse, die kaum noch überboten werden kann.

Die Bündnisse der Großen

Das größte Unternehmen der deutschen chemischen Industrie, die F. G. Farbenindustrie A. G., hat in Amerika eine Tochtergesellschaft unter dem Namen American F. G. Chemical Corporation errichtet. Diese Tochtergesellschaft soll ähnlich wie die F. G. Chemie in Basel die amerikanischen Interessen der F. G. Farben zusammenfassen. Das Vertrauen auf die deutsche chemische Industrie wurde dadurch bestätigt, daß die Teilschuldverschreibungen in Höhe von 30 Mill. Dollar an der New-Yorker Börse in wenigen Minuten gezeichnet waren. Die Gründung geschah gemeinsam mit der Standard Oil Co. Letztere ist bekanntlich das größte Unternehmen der Welt. Die Standard Oil ist auch an deutschen Gesellschaften der F. G. Farben bereits seit längerem beteiligt. Von Bedeutung mag noch sein, daß ein Sohn Henry Forbs in den Aufsichtsrat der American F. G. Chemical Corporation eintrat. Die Unternehmungen Forbs zählen ebenfalls zu den größten der Welt. Man vermutet, daß zwischen Ford und der F. G. Farben eine Zusammenarbeit auf dem Gebiete der Leichtmetallverarbeitung stattfindet. Die F. G. Farben hatte ein Leichtmetall herausgebracht, das in Konkurrenz mit den Aluminiumlegierungen steht. Eine größere Verwendung dieses Metalls im Automobilbau ist bisher nicht eingetreten. Das Verhältnis zwischen Ford und der F. G. Farben soll dadurch noch enger gestaltet werden, daß Geheimrat Bösch in den Aufsichtsrat der Deutschen Ford Motor Co. eintritt. Die größten Unternehmungen der Welt wachsen immer mehr durch Interessensverbindungen zusammen.

Wer an der Schüssel sitzt ...

Die in Prag erscheinende Wochenschrift „Die Wirtschaft“ brachte kürzlich einen Artikel, in welchem sich ein Aktionär über die Dividendenpolitik der Aktiengesellschaft beschwerte. In dem Artikel kamen folgende Bemerkungen vor:

„Fast alle Faktoren, die an einer solchen Aktiengesellschaft ... interessiert sind, wissen wohl, ihren Vorteil wahrzunehmen. Der leitende Direktor, der Herr Verwaltungsrat, sitzen unmittelbar an der Schüssel und greifen sich nicht, mit vollen Händen zugreifen, zumal der Schmaus unter strengem Ausschluß der Öffentlichkeit nur für die wenigen, sich selbst einladenden Gäste stattfindet und auch die Bilanzajferer hierüber nicht viel erzählen ... Was so ein leitender Funktionär das Unternehmen noch nebenbei kostet, darüber ist er vielleicht sich selbst oder will er sich gar nicht klar sein. Steuern, die bei diesen enormen Gehältern die höchsten Sätze erreichen, Autos, in deren Verwendung man sich — die Kosten gehen ja nicht aus der eigenen Tasche — keinen Zwang auflegt, und deren man sich ohne Bedenken natürlich auch für Privatwende, für die Familie, für Sommerreisen bedient, Protektionskinder, die auf gut dotierte, eventuell zu diesem Behufe neu kreierte Posten gehoben werden, Geschäfts- und Studienreisen, bei denen man das Geschäftsnötwendige mit dem Persönlich-Angenehmen verknüpft und sich keineswegs die Reisegenüsse durch Rücksichtnahme auf das Spesenkonto des Unternehmens verkümmern läßt, luxuriöse Direktionsräume, Sekretäre, Diener, all das summiert sich im Laufe des Geschäftsjahres zu ganz respektablen Beträgen.“

Der Mann scheint seine Pappenheimer sehr genau zu kennen. Es will uns schier bedünken, daß diese Verhältnisse nicht nur in der Tschechoslowakei zu finden sind. Auch in Deutschland werden diese Schilderungen eines rebellierenden Aktionärs nur allzuoft ins Schwarze treffen.

Deutschlands Millionäre

Das Statistische Reichsamt hat eine Übersicht über die Vermögenssteuerveranlagungen bekanntgegeben, die einen auffälligen Einblick in die Vermögensbildung der Nachkriegszeit gewährt. Überprüft man das Material, so kommt man zu der Feststellung, daß es den Unternehmern und Großagrarern durchaus nicht schlecht geht. Während die große Masse völlig verarmt ist, Vermögen überhaupt nicht besitzt und auch keine Aussicht hat, ein kleines Vermögen zusammenzuparen, haben die Kapitalisten in dem verarmten Deutschland ansehnliche Reichtümer gesammelt. Die amtliche Bearbeitung weist 2335 Personen aus, die ein Vermögen von mehr als eine Million besitzen. Es handelt sich hierbei natürlich nur um die Millionäre, die gegenüber der Steuer-

behörde den Mut hatten, als Millionäre sich auszuweisen. Die ihr Vermögen niedriger einschätzten, weniger angaben, als sie besitzen, wogu ja die Möglichkeit reichlich besteht, von denen weiß die Steuerbehörde nichts. Und daß infolge der hohen Steuerentlastung die Zahl der Drückberger nicht gering ist, ist im Reichstag von berufener Stelle wiederholt gesagt worden.

Es befinden sich 33 Personen darunter, deren Vermögen mehr als 10 Millionen beträgt und 485 Personen mit mehr als 2½ Millionen. Von diesen haben 140 Personen ein Vermögen von über 5 Mill. M. Man staunt nicht, wenn man erfährt, daß 72 davon Großagrarier sind. Es sind diejenigen Leute, die ständig in bewegten Worten über die Not der Landwirtschaft sprechen und höhere Zölle fordern, damit die Lebenshaltung der breiten Massen noch teurer wird. 17 Großagrarier mit Vermögen über 5 Millionen sitzen in Niebelschlesien, 8 in Bayern, 6 in der Provinz Sachsen, 5 in Oberschlesien, 4 in Westfalen und 3 in Brandenburg und Pommern. Natürlich hat auch Westfalen, Rheinland, Hannover und Ostpreußen seine Millionäre unter den Großagrarern, aber die mit über 5 Millionen sind hier schon seltener.

In der Reichshauptstadt befinden sich 290 Millionäre, darunter 18 mit über 5 Mill. M. Davon sind zwei Großgrundbesitzer, 5 Bankiers und Großindustrielle und 10 Personen mit städtischem Grundbesitz. Ein Millionär nennt sich Rentner. Rund 140 Berliner verfügen über Vermögen zwischen 2½ und 5 Millionen. Hamburg zählt 112 Millionäre, Leipzig 55, Frankfurt a. M. und Köln je 53, München 42, Dresden 39 und Bremen 21. Von weiteren Großstädten kann man noch anführen Düsseldorf mit 35 Millionären, Stuttgart mit 26, Chemnitz mit 21, Hannover mit 19, Essen mit 13 und Breslau mit 12.

Nach der Bekanntgabe waren im Jahre 1913 in Deutschland 15 500 Millionäre vorhanden. Hierzu ist zunächst zu bemerken, daß die Vermögensanschauung in der Vorkriegszeit nach ganz anderen Gesichtspunkten erfolgt ist. Man hat sich, um gesellschaftlich etwas zu gelten, ruhig als Millionär bezeichnet, während heute kräftige Steuerabgaben damit verbunden sind. Daß diese Tatsache viele von der richtigen Bewertung ihres Vermögens zurückhält, ist durchaus verständlich. Zweitens wäre es eine bittere Ironie auf die allgemeine Verarmung der breiten Schichten, wenn heute die Zahl der Reichtümer noch so groß sein würde als in der Vorkriegszeit. Im Gegenteil rechtfertigt die heutige große Vermögensbildung durchaus die schärfere Besteuerung. Der Arbeiter, Angestellte und Beamte hat keine Möglichkeit, das Reich bei der Steuerzahlung zu betrogen; ihnen wird der Steuerbetrag vom Einkommen sofort abgezogen. Und es wird streng darüber gewacht, daß das Reich nicht dabei zu kurz kommt.

Im übrigen zeigt die Übersicht, daß die kleinen und mittleren Vermögen mehr zusammengekrumpft sind. Die Personenzahl mit einem Vermögen von 5000 bis 30000 Mark ist gegenüber 1913 um 80 Prozent gesunken. Hier hat der Krieg und die Inflation Krebs geschlagen. Sie haben das kleine Vermögen gefressen und zahllose kleine Existenzen an den Bettelstab gebracht. Heute aber ein kleines Vermögen zusammenzuhungern — eine andere Möglichkeit gab es auch früher für den kleinen Mann nicht —, das sitzt selbst bei größter Einschränkung auf große Schwierigkeiten.

Grund zum Klagen haben aber weder die Industrielassen noch die Großagrarier. Ein Vermögen von mehr als eine Million Mark reicht aus, um sich allen erdenklichen Luxus gönnen zu können. Millionen Deutsche wären zufrieden, wenn sie einen Bruchteil davon hätten.

E. R.

Das Telephon in der Wüste

Im Wahabitenreich, wo der König des Hedhas und Nedj Ibn Saud große Mühe hat, seine Herrschaft gegenüber den Stammesfürsten seines Landes zu befestigen, kam es unlängst zu einem wichtigen Beschluß der Reichsversammlung für die Einführung des Telephons im Wahabitenland. Ein Teil der Wahabiten hatte dagegen — wie in einem auffälligen Artikel in der „F. Z.“ ausgeführt wird — Einspruch erhoben, weil das Telephon in den Vorschriften des Islams nicht vorgesehen sei, da es eine magische Kraft darstelle und daher seine Benutzung Zauberei sei. Ibn Saud gelang es, eine Erklärung der Ulema in dem Sinne zu erhalten, daß die Benutzung des Telephons den Vorschriften des Korans nicht widerspreche. Nach dem Automobil wird nun das Telephon seinen Einzug in die Wüste halten. Es dürfte dort von großer Bedeutung werden, da es Ibn Saud ermöglichen wird, eine schärfere Kontrolle über die entfernten Teile seines Reiches auszuüben zu erhalten. Die Einführung des Telephons in der Wüste zeigt an einem anschaulichen Beispiel, wie auch im Osten die Macht von den Stammesfürsten auf eine Zentralgewalt mit stehendem Heer und einem Beamtenapparat übergeht, wie sich aus den feudalistisch zersplitterten Landesteilen ein Einheitsstaat herausbildet.

Kollegin Schön wird gekündigt...

Das Einspruchsrecht gegen Kündigungen

Kollegin Schön ist seit 5 Jahren bei der Firma Brumm u. Bär beschäftigt. Sie ist fleißig und zuverlässig, und während der gesamten Dauer ihrer Tätigkeit haben ihre Vorgesetzten keinen Anlaß, über sie zu klagen. Trotzdem Kollegin Schön zu Hause nach Schluß der Arbeitszeit als einzige Sütze ihrer alten gebrechlichen Mutter alle Hände voll zu tun hat, findet sie noch Zeit, sich um politische und gewerkschaftliche Angelegenheiten zu kümmern. Im Betrieb ist sie als tüchtige Gewerkschaftlerin unter ihren Kollegen bekannt und beliebt.

Eines Tages erhält nun Kollegin Schön ein Kündigungs schreiben der Firma Brumm u. Bär. Die Kündigung wird form- und fristgerecht ausgesprochen und deshalb zweifellos rechtswirksam. Ein Grund für die Kündigung wird in dem Schreiben der Firma nicht angegeben. Kollegin Schön ist sehr erstaunt und findet die Sache hochgradig ungerecht.

Da Kollegin Schön fleißig ihre Verbandszeitung liest, so erinnerte sie sich dunkel, daß es so etwas geben müsse, wie ein Einspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen sozialpolitisch bedenkliche Kündigungen. Sie trifft auf dem Heimweg zufällig ein Betriebsratsmitglied der Firma Brumm u. Bär und erhält von ihm die volle Bestätigung ihrer Vermutung: der Paragraph 84 des Betriebsrätegesetzes nennt tatsächlich eine Anzahl von Kündigungsstatiständen, die dem Gefündigten das Recht geben, gegen die Kündigung Einspruch zu erheben. Solche Einspruchsgründe sind z. B. vorhanden:

1. wenn die Kündigung wegen mäßiger Befähigung des Arbeiters in politischer oder gewerkschaftlicher Hinsicht erfolgt, oder wenn der Verdacht besteht, daß die Kündigung deshalb erfolge;
2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt;
3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt, weil sich der Arbeiter weigert, dauernd andere Arbeit zu leisten, als die Arbeit, die bei der Einstellung vereinbart war;
4. wenn die Kündigung eine unbillige Härte darstellt...

Kollegin Schön fährt von dem Betriebsrat nach, daß gerade die letztgenannte, sehr bedenkliche Vorschrift, praktisch am meisten Anwendung finde. Allerdings — so erzählt er weiter — wäre dieses Einspruchsverfahren nur möglich in Betrieben, in denen für Arbeiter und Angestellte ordnungsmäßige Gruppenräte beständen, also in Betrieben mit über 20 Arbeitnehmern. Da nun die Firma Brumm u. Bär das Vielesache dieser Arbeitnehmerzeitung beschäftigt, so trafen selbstverständlich diese Bestimmungen auf den Fall von Fräulein Schön zu. Sie müsse nur innerhalb von 5 Tagen nach der Kündigung ihren Einspruch gegen die Entlassung beim zuständigen Gruppenrat, hier also beim Arbeiterrat, einlegen. Eine besondere Form für die Einspruchserklärung brauche man nicht einzuhalten, kläre der in seinem Betriebsräteamt wohlbeslangene Betriebsvertreter die Kollegin weiter auf. Man könne die Erklärung sowohl mündlich als auch schriftlich abgeben. Immer aber müsse man die Gründe für den Einspruch und die entsprechenden Beweise angeben. Sofern nicht durch die Geschäftsordnung ein bestimmtes Mitglied des Gruppenrats für diese Angelegenheit berechtigt sei, müsse man die Einspruchserklärung an den Vorsitzenden des Gruppenrats richten. Im übrigen werde der Gruppenratsvorsitzende über das weitere Verfahren ja gerne jede weitere Auskunft geben, und fürs erste wisse sie ja nun genug. Damit verabschiedet sich das Betriebsratsmitglied.

Kollegin Schön hat sich die Voraussetzungen des Einspruchsverfahrens gegen Kündigungen gut gemerkt und begibt sich am folgenden Tage in die Sprechstunde des Arbeiterrats. Der Vorsitzende nimmt ihre Einspruchserklärung zur Kenntnis und erzählt nun, als er von der Kollegin über die Art des Weiterganges der Sache befragt wird, das folgende:

„Zunächst hat sich der Gruppenrat in einer ordnungsgemäßen Sitzung mit der Überprüfung der Erklärung zu beschäftigen: Vor allen Dingen muß geprüft werden, ob den Formvorschriften, z. B. der Einhaltung der Einspruchsfrist, Genüge getan ist. Wird diese Frist überschritten, so haben wir den Einspruch als unzulässig abzulehnen. Eine Ausnahmsbestimmung zu § 90 des Betriebsrätegesetzes ermächtigt uns allerdings in Ausnahmefällen (Fristüberschreitung ohne Verschulden) die Wiedereröffnung in den vorigen Stand mit einer Fristzusage von höchstens 2 Wochen. Finden wir, daß der Einspruch fristgerecht eingelegt

wurde, so gehen wir weiter zu einer sachlichen Prüfung des Einspruchs, das heißt wir prüfen, ob ein Einspruchsgrund vorhanden ist, und ob er zureichend bewiesen ist. Kommen wir zur Überzeugung, daß ein genügender Einspruchsgrund nicht vorhanden ist, so sind wir gezwungen, den Einspruch zurückzuweisen. Ohne weitere Berufungsmöglichkeit des Gefündigten wird dann die Kündigung wirksam. Finden wir aber, daß der Einspruch wirklich berechtigt und begründet ist, so haben wir in die nächste Phase des Einspruchsverfahrens einzutreten: in die Verständigungsverhandlungen mit dem Unternehmen. Vorher aber muß das Ergebnis der Vorprüfung in einem Sitzungsprotokoll niedergelegt werden: Wir müssen einen Beschluß fassen, der seinem Wortlaut nach und mit dem Abstimmungsergebnis im Protokoll enthalten sein muß.“

Auf Kollegin Schöns Frage, was dann geschehe, wenn keine Einigung mit dem Arbeitgeber zustande käme, erwidert der Vorsitzende des Arbeiterrats:

„Das Gesetz läßt eine Woche Zeit für die Verständigungsverhandlungen. Die Laufzeit dieser Frist ist sehr umstritten. Das Reichsgericht sagt, daß sie mit dem Tage nach dem Eingange des Kündigungseinspruchs beim Gruppenrat beginne. Andere Arbeiterräte legen, daß sie mit dem Kündigungstage beginne. Welche Meinung sich praktisch durchsetzen wird, ist noch unbestimmt.“

Aber um zu der gestellten Frage zu kommen: Kommt keine Einigung mit dem Arbeitgeber zustande, so ist das Verfahren vor dem Arbeitsgericht anhängig zu machen. Es muß also geklagt werden. Klagen kann entweder der Gruppenrat oder (nicht und!) der Gefündigte. Glaubt nun manchmal ein Gefündigter, er könne das Klagen mindestens ebensogut wie der Gruppenrat, so darf er einen kleinen Kniff nicht übersehen: Es ist immerhin möglich, daß vor dem Arbeitsgericht ein Vergleich zwischen Kläger und Beklagten zustandekommt. Dieser Vergleich ist durchaus zulässig. Der Prozeß geht aber nach dem Vergleich um die Kosten weiter. Der Prozeß kann nun aber auch für den Gruppenrat oder, wenn er selber klagt, den Gefündigten, verloren werden, und der Verlierende hat dann eigentlich für die Kosten aufzukommen. Das trifft auch für den selber klagenden Gefündigten zu: Verliert er, so hat er zu bezahlen. Dem Gruppenrat aber, der ohnehin Zeit und Arbeitskraft in selbstloser Weise für die Interessen seiner Kollegen opfert, konnte der Gesetgeber nicht auch noch zumuten, die Kosten für solche Prozesse zu bezahlen. Klagt also der Gruppenrat, so ergibt sich der Vorteil, daß im Falle eines Vergleichs und des schiefen Ausgangs des Kostenprozesses, die Kosten vom Staat getragen werden. Es empfiehlt sich daher immer für den Gefündigten, die Klage dem Gruppenrat zu überlassen, der ja auch in vielen Fällen technisch zur Vertretung der Klage viel besser geeignet sein wird als der Gefündigte... Der Prozeß selber verläuft wie ein gewöhnlicher Zivilprozeß. Wird der Arbeitgeber verurteilt, so muß das Urteil die Werbung enthalten, daß der Arbeitnehmer wieder einzustellen sei oder, daß der Arbeitgeber eine im Urteil genau festgelegte Abgangentschädigung an den Gefündigten (bis zur Höhe des letzten halben Jahresverdienstes) zu zahlen habe.“

Kollegin Schön dankt dem Vorsitzenden für seine erschöpfende Auskunft. Sie sieht, daß ihre Sache in guten Händen liegt, und mit der intensiven Hoffnung, daß es gelingen möge, die Herren Brumm u. Bär kleinzu kriegen, zieht sie von dannen... B. H. R.

Verheiratung von Kolleginnen - ein außerordentlicher Kündigungsgrund?

Diese Frage ist sicherlich wichtig genug, um sie zu erörtern. Der § 124 der Gewerbeordnung zählt eine Reihe von Gründen auf, die den Arbeitgeber zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Es handelt sich dabei um keine reißlose Erfassung der sofortigen Entlassungsgründe. Sie geben nur einen Anhalt dafür, was als ein sofortiger Entlassungsgrund anzusehen ist. So kann uns durch jenen § 124 der Gewerbeordnung keine feste Auskunft darüber zuteil werden, ob die Verheiratung weiblicher Arbeitnehmer ein außerordentlicher Kündigungsgrund ist.

Es ist daher begrüßenswert, daß sich das Reichsarbeitsgericht mit dieser Frage zu beschäftigen hatte. Und zwar spricht sich das Reichsarbeitsgericht in seinem Urteil vom 29. September 1928 dahin aus, daß diese Frage, ob eine Verheiratung weiblicher Arbeitnehmer als ein außerordentlicher Kündigungsgrund anzusehen ist, nur unter Zugrundelegung der Umstände des Einzelfalles beurteilt werden kann. Das heißt, daß die Ver-

heiratung weiblicher Arbeitnehmer keineswegs ein genereller außerordentlicher Kündigungsgrund ist. Die Verheiratung weiblicher Arbeitnehmer als außerordentlicher Kündigungsgrund ist nur dann gegeben, wenn zu befürchten ist, unter Zugrundelegung der Umstände des Einzelfalles, daß sie in ihren Folgen so störend und nachteilig auf den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers einwirkt, daß ihm die Aufrechterhaltung der Vertragsbeziehungen billigerweise nicht zumuten ist. Das Reichsarbeitsgericht stellt also auf dem Standpunkt, daß die Verheiratung schließlich kein Grund ist, der unter allen Umständen den Arbeitgeber zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigt. W. P.

Gelegenheitsverdienst und Arbeitslosenunterstützung

Nach einer Bekanntmachung des Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung muß die Anrechnung von Gelegenheitsverdiensten auf die Arbeitslosenunterstützung erfolgen. Der erwähnte Erlass hat folgenden Wortlaut: „Vorbehaltlich der Entscheidung im ordentlichen Spruchverfahren bin ich der Ansicht, daß der Arbeitsverdienst, den ein Arbeitsloser durch Ausschüßarbeiten an Sonntagen oder Feiertagen, z. B. im Verkehrsgewerbe oder im Gast- und Schankwirtschaftsgewerbe erwirbt, als Arbeitsverdienst aus einer Gelegenheitsarbeit auf die Arbeitslosenunterstützung im Rahmen des § 112 Abs. 1 a. O. die Arbeitslosenunterstützung nur für 6 Wochentage gewährt, so ist diese Vorschrift doch nur als eine Zahlungsvorschrift zu bewerten. Die Kalenderwoche des § 112 a. O. umfaßt dagegen den Zeitraum vom Sonntag bis zum Sonnabend, wie auch das „wöchentliche Arbeitsentgelt“ nach § 105 a. O. den Arbeitsverdienst des sieben-tägigen Wochenzitraumes umfaßt.“

Inferes Erachtens liegt hierin eine gewisse Härte. Es wäre deshalb gut, wenn der Spruchsenat hier einmal eine grundsätzliche Entscheidung herbeiführen würde.

Wer ist tariffähig?

Der Streit um die Tariffähigkeit bestimmter Arbeitnehmerverbände dauert mit unerminderter Heftigkeit an. Das ist kein Wunder, da es sich hierbei um eine Grundfrage des modernen Arbeitsrechts handelt. So verdienen Beachtung die Ausführungen von Dr. Fränkel, Berlin, im Aprilheft der Zeitschrift „Arbeitsrechtsp Praxis“, der davon ausgeht, daß die Merkmale, die eine Organisation zu einem tariffähigen Verbande machen, aus dem Wesen des Tarifvertrages selbst abgeleitet werden müssen. Der Tarifvertrag will das Übergewicht des Unternehmers gegenüber dem einzelnen Arbeiter dadurch ausgleichen, daß die Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht mehr auf der Ebene der individuellen Vereinbarung, sondern im Bereich der kollektiven Regelung durchgeführt wird. Das ist aber nur dann möglich, wenn in der Tat der Arbeitnehmerverband, der der Arbeitgeberseite gegenübersteht, der „soziale Gegenpieler“ ist, der die Gewähr bietet, daß die wirtschaftlichen und sozialen Kräfte des Verbandes uneingeschränkt für die Interessen der Mitglieder in den Kampf eingestellt werden. Die soziale Gegenspielerfunktion der tariffähigen Gewerkschaften umfaßt aber in erster Linie die Förderung der Unabhängigkeit von der Arbeitgeberseite, und zwar finanziell, organisatorisch, sozial und geistig. Daß eine finanziell abhängige Organisation, eine gelbe Gewerkschaft, die von der Arbeitgeberseite Unterstützung bezieht, nicht tariffähig sein kann, ist heute allgemeine Auffassung. Zur finanziellen Unabhängigkeit muß jedoch die organisatorische hinzutreten, das heißt, die Willensbildung des Verbandes darf nicht durch andere Personen als die im Verband zusammengefaßten Arbeitnehmer bestimmt werden. Das schließt aus die Mitgliedschaft von Arbeitgebern, aber auch die Zugehörigkeit zu einer Dachorganisation, die ihrerseits nicht nur aus Arbeitnehmern zusammengelegt ist, gleichgültig, ob letztere dort die Mehrheit haben oder nicht, gleichgültig, ob auch nur ein einziger Arbeitgeber in ihr vertreten ist. Mit der organisatorischen Unabhängigkeit ist eng verwandt die soziale Unabhängigkeit, an der es regelmäßig bei den Wertvereinen fehlt. Die soziale Unabhängigkeit vom Arbeitgeber ist hier darin zu erblicken, daß überall da, wo ein Arbeitnehmerverband sich nur auf einen Betrieb erstreckt, es der Arbeitgeber in der Hand hat, durch Maßregelung oder Entlassung der Führer den Verband kampfunfähig zu machen oder aber durch Aussperrung ihn überhaupt in die Luft fliegen zu lassen. Das letzte und hervorzuhebende Merkmal der Tariffähigkeit, die geistige Unabhängigkeit, fehlt bei den sogenannten wirtschaftsfriedlichen Verbänden, die darum ebenfalls nicht als tariffähige Organisationen bezeichnet werden können.

