

Die Vertrauensperson

Beilage für Betriebsräte und Funktionäre des Deutschen Tabakarbeiter-Verbandes

Nummer 5 Erscheint am letzten Sonnabend eines jeden Monats

Mai 1932

Betriebsrat und Frauenschutz

Dass die erwerbstätige Frau eines besonderen Arbeitsschutzes bedarf, kann heute wohl allgemein als grundsätzlich unerkannt gelten. Das besagt aber noch nicht, dass nun schon in allen Betrieben mit Frauenerwerbsarbeit der besondere Arbeitsschutz für die Frau auch gewährleistet ist. Im Gegenteil, es ist so, dass noch in vielen Betrieben mit Frauenarbeit, insbesondere wo Frauen- und Männerarbeit nebeneinander besteht, die besonderen Arbeitsschutzbestimmungen für die Frau sehr stark unbeachtet bleiben und der Frauenschutz damit ebenso stark vernachlässigt wird.

Ein großer Teil Schuld trifft hierfür die Frauen natürlich selber, da dieselben, soweit sie selbstständig im Erwerbsleben stehen, verhältnismäßig schlecht organisiert sind. Das letztere darf natürlich für die Gewerkschaften kein Grund sein, von sich aus nun weniger intensiv um die Durchführung des Frauenschutzes bemüht zu sein. Der gute Wille und die Bemühungen und Bemühungen der Gewerkschaftsleitungen allein können aber auch nicht alles Notwendige vollbringen. Es ist vielmehr erforderlich, dass sich die organisierten erwerbstätigen Frauen selber in den Dienst ihrer eigenen Sache stellen und ihr nicht ihre praktische Mitwirkung vorenthalten. Die rückhaltlose Unterstützung ihrer männlichen Berufskollegen, wo Frauen mit diesen ihren Beruf teilen, gehört selbstverständlich auch dazu.

Eine Hauptaufgabe bei diesem ganzen Zusammenwirken fällt natürlich dem Betriebsrat zu. Es ist hierbei notwendig, dass in all den Betrieben, in denen in größerer Zahl Frauen beschäftigt sind, die weiblichen Betriebsratsmitglieder sich die Überwachung des Frauenschutzes zur besonderen Aufgabe machen. (Dasselbe müsste auch in Betrieben mit Frauenarbeit ein männliches Betriebsratsmitglied tun, wenn zufällig der Betriebsrat keine weiblichen Mitglieder zählen würde.)

Vorteilhaft ist es, wenn möglichst immer dafür gesorgt werden kann, dass weibliche Mitglieder dem Betriebsrat angehören, damit diese sich dieser notwendigen Spezialaufgabe unterziehen. Das letztere wäre deshalb zu begrüßen, weil das mit der Überwachung des Frauenschutzes betraute Mitglied des Betriebsrates natürlich nur in enger Zusammenarbeit mit den weiblichen Erwerbstätigen seines Betriebes, seiner Aufgabe gerecht werden kann. Hierbei werden sich aber immer große Hemmungen und Unvollständigkeiten ergeben, wenn es sich um ein männliches Betriebsratsmitglied handelt, das auf solche Zusammenarbeit angewiesen ist. Der betriebliche Frauenschutz betrifft nämlich oft in starker Weise die frauliche Eigenart in ihrem geschlechtlichen Charakter, weshalb ein fruchtbare Zusammenwirken zwischen der schutzbedürftigen Erwerbstätigen und einem Mitglied des Betriebsrates oft einen starken Grad von Intimität erforderlich macht. Der Schutzbedürftigen selbst ist es deshalb ganz natürlicherweise eine große Erleichterung, wenn sie sich nötigenfalls in ihren besonderen fraulichen Nöten, die ihr aus dem Betriebsleben und dem Arbeitsprozess erwachsen, an eine Geschlechtsgenossin wenden kann.

Wäre diese notwendige Intimität auf solche Weise ermöglicht, dann müsste sich das für die Durchführung wie auch für die Förderung und den weiteren Ausbau des Frauenschutzes vorteilhaft auswirken. Es ist heute so, dass die Betriebsarbeit noch immer viel zu schematisch für „Männerart“ zugerichtet wird, auch wo Frauen in überwiegender Zahl beschäftigt werden. Das heißt gleichzeitig, dass bei der Organisation des Arbeitsprozesses für Frauenarbeit noch viel zuwenig Rücksicht genommen wird auf die körperlichen und seelischen Eigenarten der Frau. Das braucht nicht immer Gle-

gültigkeit dieser Frage gegenüber zu entstehen, sondern wird oft auf direkte Unkenntnis den diesbezüglichen notwendigen Erfordernissen gegenüber zurückzuführen sein.

Hier erwächst also dem weiblichen Betriebsrat (oder dem mit der Überwachung des Frauenschutzes besonders beauftragten sonstigen Betriebsratsmitglied) eine wichtige Aufgabe. Neben der Tätigung, die einer Überwachung der richtigen Durchführung der sozialen Schutzgesetzgebung für die Frau dient, sowie der Beratung der Frau bezüglich der bestehenden Hilfs- und Schutzbestimmungen, könnte so der Betriebsrat sich genügend Kenntnis und Unterlagen verschaffen, um entscheidend die Arbeitsplatzgestaltung sowie Einteilung von Arbeitsprozess und Arbeitszeit in Anpassung an die körperlichen und seelischen Eigenarten der Frau zu beeinflussen.

Wir bitten unsere Mitglieder, sich diesbezüglich in allen Betrieben mit Frauenarbeit einzustellen und sich der Förderung dieser Frage dienstbar zu machen. Wenn die erwerbstätigen Frauen merken, dass sich die organisierten Kollegen und Kolleginnen so für sie einsetzen, dann wird sich auch unter ihnen die Sympathie für das Organisiertein selbst heben und sie schließlich immer mehr dazu bringen, sich auch als Mitglieder in unsere Organisation einzurichten.

Ratenzahlung bei Arbeitslosigkeit

Hier und da findet man die Meinung vertreten, dass der Eintritt von Arbeitslosigkeit von der Verpflichtung, die Ratenzahlungen für irgendeinen gekauften Gegenstand plakativ auch weiterhin zu entrichten, befreit. Diese Meinung ist leider falsch! Arbeitslos gewordene Kolleginnen und Kollegen sind nach wie vor verpflichtet, die Raten für den gekauften Radioapparat, das Fahrrad, die Nähmaschine oder das Möbelstück zu entrichten. Wer z. B. eine Familienzeitschrift mit Abonnentenversicherung unglücklicherweise hält, muss auch weiterhin fleißig Abonnementsgebühr bezahlen. Die Arbeitslosigkeit ist auf ein bestehendes privates Rechtsverhältnis ohne jeden Einfluss. Daran sollte jeder denken, der vor dem Abschluss eines Ratenkaufvertrages steht. Wer verständig handeln will, lasse in den schriftlich zu schliegenden Kaufvertrag hineinschreiben: „Wird der Käufer arbeitslos, so entfällt für die

Dauer der Arbeitslosigkeit jede Verpflichtung zur Ratenzahlung!“ Wenn man eine derartige Klausel dem Vertreter vorschlägt, so wird dieser wahrscheinlich nicht darauf eingehen. Diese Weigerung möge allen ein deutlicher Beweis sein, dass die Lieferfirma unter allen Umständen die Einhaltung der Ratenzahlungen trotz Arbeitslosigkeit erzwingen wird. Hier ist der beste Schutz Besitzlosigkeit; denn wo nichts ist, hat auch ein Kaiser sein Recht verloren. Wer aber wirklich sich ein paar Sachen angeschafft hat, an denen er nun hängt, weil sie vielleicht sein ehrlich erworbene Gut darstellen, dem ist nicht viel zu helfen, wenn er arbeitslos wird und Ratenzahlungen nicht mehr einhalten kann. Er wird nämlich voraussichtlich prompt geprädet. Hüte euch vor Abzahlungsgeschäften, besonders dann, wenn es sich nicht um ganz bekannte und vertrauenswürdige Unternehmungen handelt.“

Gewerkschaftliche und politische Betätigung

Die gegenwärtigen besonders zerissen politischen und gewerkschaftlichen Verhältnisse bringen es mit sich, daß die Betriebsvertretungsmitglieder als Hauptfunktionäre der Arbeiterbewegung ununterbrochen gezwungen sind, sich auf diesem Gebiete zu betätigen. Sie kommen dabei nicht selten in Konflikt mit dem Betriebsrätegesetz. Dieses als objektives, auf alle Arbeiter gleichermaßen anwendbare Gesetz steht selbstverständlich der einseitigen politischen und gewerkschaftlichen Amtsführung von Betriebsvertretungen an sich entgegen, was sich außerdem noch ganz besonders aus dem § 66 Ziffer 8 und 8 des Betriebsrätegesetzes ergibt. Verstöße gegen diese Gesetzesbestimmungen können einen Grund zur Amtsenthebung wegen gröblicher Verlezung der gesetzlichen Pflichten gemäß §§ 89 und 41 des Betriebsrätegesetzes bilden.

Soweit Betriebsvertretungsmitglieder sich jedoch nur als Belegschaftsangehörige während der Arbeitszeit innerhalb des Betriebes politisch oder gewerkschaftlich betätigen, wird dies durch das Betriebsrätegesetz allerdings nicht berührt. In solchen Fällen kann es sich vielmehr um Verstöße gegen die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen handeln, etwa um unbefugtes Verlassen der Arbeitsstelle oder um beharrliche Arbeitsverweigerung gemäß § 128 Absatz 1 Nr. 8 der Reichsgewerbeordnung, oder um Zuwiderhandeln gegen Bestimmungen der Arbeitsordnung, so daß sich hieraus unabhängig vom Betriebsamt allein wegen Verstoßes gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung ergeben kann.

So sehr nun auch diese Rechtslage von jedem Betriebsvertretungsmitglied zu beachten ist, ebenso sehr ist es gerichtsnotorisch, daß sich alle Betriebsvertretungsmitglieder nun einmal politisch und gewerkschaftlich betätigen. Das liegt in der Natur der Sache. Die Gewerkschaften haben ja auch das Betriebsrätegesetz nicht gefordert, um die Gewerkschaftsfunktionäre, die als Betriebsvertretungsmitglieder tätig sind, gewissermaßen auf diese Weise vom politischen und gewerkschaftlichen Leben abzuschließen oder sie hierin zu beschränken.

Nachstehend folgt eine Darstellung der Rechtsgrundsätze des Reichsgerichts.

zu dieser Streitfrage und der Anwendung dieser Rechtsgrundsätze auf einzelne Fälle.

In ständiger Rechtsprechung vertritt das Reichsgericht die Auffassung, daß nach § 1 des Betriebsrätegesetzes der Betriebsrat zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke errichtet wird. Es sei hier nicht die eine Aufgabe vor die andere, sondern es seien beide Aufgaben gleichwertig nebeneinander gestellt. Der Vorsitzende des Betriebsrats sei daher verpflichtet, die Interessen des ganzen Betriebs wahrzunehmen, nicht denen der Arbeiter den

Vorzug zu geben. Insofern sei er auch nicht Partei, sondern Berater der Betriebsleitung. (RUG. 685/28, RGZ. 297/92, RUG. RW. 42/28 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 219, 1930, Seite 61 und 198 sowie öfter.)

Weiter vertritt das Reichsgericht in RUG. RW. 15/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 223 die Ansicht, daß die Stellung als Betriebsratsmitglied und die damit nach § 66 Nr. 8 des Betriebsrätegesetzes verbundene Aufgabe, das Einvernehmen innerhalb der Arbeiterschaft zu fördern, dem Betriebsratsmitglied naturgemäß auch in der Ausübung politischer oder gewerkschaftlicher Tätigkeit innerhalb des Betriebes gewisse Verpflichtungen auferlegen. Ganz unabhängig davon, ob und inwieweit politische oder gewerkschaftliche Tätigkeit etwa gegen Bestimmungen der Arbeitsordnung verstößt, (weiter d. B. auch die Pflicht der Betriebsvertretung, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, gemäß § 66 Nr. 8 des Betriebsrätegesetzes), enthält politische oder gewerkschaftliche Tätigkeit jedenfalls dann zugleich eine Verlezung der durch das Gesetz gemäß § 66 Nr. 8 des Betriebsrätegesetzes dem Betriebsratsmitgliede auferlegten Pflichten, wenn damit eine Störung oder Belästigung anders gesinnter Arbeiter verbunden ist.

Soweit die allgemeinen Rechtsgrundsätze des Reichsgerichts. Nunmehr folgen die

Anwendungsfälle.

Es ist nicht zulässig, eine gesetzliche Betriebsversammlung zu unterbrechen und zwischendurch eine Gewerkschaftsversammlung abzuhalten, in der Verbandsangelegenheiten erledigt werden. Ein einmaliger Verstoß dieser Art würde die Amtsenthebung noch nicht rechtfertigen. Im Zusammenhang mit anderen Verfehlungen würde jedoch eine gröbliche Pflichtverlezung angenommen werden können. RUG. RW. 15/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 223.

Die Verteilung von Flugblättern
innerhalb des Betriebes und während der Geschäftszeit ist ein Verstoß gegen die Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz. Diese Pflichtverlezung sei nach ihren besonderen Umständen so schwerwiegend, daß sie für sich allein ein weiteres Verbleiben im Betriebsrat nicht zulasse. RUG. RW. 19/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 278. (Hier lag bereits ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vor, wodurch unter Umständen bereits die fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde gerechtfertigt gewesen wäre.)

Eine politische Agitation zur sofortigen Niederlegung der Arbeit vor oder im Betrieb durch ein Betriebsvertretungsmitglied ist eine gröbliche Verlezung der gesetzlichen Pflichten. RUG. RW. 81/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 47. (Diese Entscheidung ist insoweit ganz besonders bedenklich, als sie auch eine politische Agitation vor dem Betrieb als einen gröblichen Verstoß gegen gesetzliche Pflichten ansehen will.)

Das Verteilen von Flugblättern während der Arbeitszeit trotz einer bereits früher aus denselben Grunde erfolgten Verwarnung kann als so erheblich erachtet werden, daß dadurch die Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes gerechtfertigt wird. RUG. RW. 45/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 165. (Auch in diesem Falle wäre unter Umständen eine fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde gerechtfertigt gewesen.)

Wenn nach einem Tarifvertrag gestattet ist, außerhalb der Arbeitszeit gelegentlich der Lohnzahlung bei den Belegschaftsmitgliedern die

Organisationszugehörigkeit
zu prüfen und wenn ein Betriebsvertretungsmitglied eine derartige Kontrolle in einem betrieblichen Schlafhaus unter Überwindung des Widerstandes des Hausverwalters vorgenommen hat, so ist dieses Verhalten zwar nicht korrekt gewesen, es könnte dem Betriebsvertretungsmitglied aber nicht widerlegt werden, daß es von seinem Recht überzeugt gewesen ist. Infolgedessen war ein Grund zur Amtsenthebung wegen gröblichen Verstoßes gegen gesetzliche Pflichten in diesem Falle nicht gegeben. RUG. RW. 49/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 264.

Wenn ein Betriebsvertretungsmitglied in einer Versammlung für eine von den Gewerkschaften beschlossene allgemeine Lohnbewegung großen Stils und für die von der Gewerkschaft beschlossenen Durchführungsmaßnahmen eintritt, so kann diese Handlungsweise nicht als ein gröblicher Verstoß gegen gesetzliche Pflichten angesehen werden. Von der Erschütterung des Betriebes hätte das Betriebsvertretungsmitglied denselben doch nicht bewahren können. Es war dem Betriebsvertretungsmitglied auch nicht zugemutet, untätig beiseite zu stehen, dadurch das Vertrauen der Belegschaft zu verlieren und sich damit für das Amt eines Betriebsrats unfähig zu erweisen, zumal in der Versammlung nicht Angelegenheiten des Betriebs, sondern Angelegenheiten der Arbeiterschaft eines großen Betriebs besprochen worden sind. RUG. RW. 8/30 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 265. (Es hat sich in diesem Falle nicht um eine Betriebsversammlung, sondern um eine Gewerkschaftsversammlung gehandelt.)

Das Verteilen und Einstellen von Kündigungszetteln im Auftrage der Gewerkschaften zu dem Zwecke, diesen einen Überblick über die Bereitwilligkeit der Belegschaft zur

Arbeitseinstellung

zu verschaffen, innerhalb des Betriebes, aber außerhalb der Arbeitszeit, stellt keinen gröblichen Verstoß gegen gesetzliche Pflichten dar. Die Betriebsratsmitglieder durften nicht untätig beiseite stehen, wenn sie nicht das Vertrauen ihrer Wählerschaft verlieren wollten. RUG. RW. 9/30 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 265.

Wenn das Mitglied eines Betriebsausschusses Aufzeichnungen über einen

om Arbeitgeber erstatteten Vierteljahrbericht, der ausdrücklich als vertraulich bezeichnet war, an Belegschaftsangehörige weitergibt, dann ist diese Handlungsweise ein großer Verstoß gegen gesetzliche Pflichten. RUG. RW. 50/80 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1931, S. 61.

Hat ein Betriebsratsvorsitzender in amtlicher Eigenschaft eine Betriebsversammlung einberufen und geleitet, so hat er auch dann die sich für ihn aus seinem Umste ergebenden Pflichten zu beachten, wenn es sich in Wirklichkeit gar nicht um eine

Betriebsversammlung

gehandelt hat. Da die revolutionäre Gewerkschaftsopposition keine wirtschaftliche Vereinigung ist, kann die Zulassung ihrer Vertreter in einer Betriebsversammlung einen gräßlichen Verstoß gegen gesetzliche Pflichten darstellen. Auch die Aufführung und Beschlussfassung bezüglich einer rein politischen Forderung kann einen gräßlichen Verstoß gegen gesetzliche Pflichten sein. RUG. RW. 88/81 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1932, Seite 55. (Auch diese Entscheidung ist mindestens teilweise sehr bedenklich.)

Nach dem berichtigten § 218 des Strafgesetzbuches kann eine Abtreibung mit Gefängnis- oder Zuchthausstrafe geahndet werden. Trotzdem kommen alljährlich berartige Fälle hunderttausendsach vor. Nur einige wenige Fälle werden abgeurteilt. Aehnlich ist es auch mit der Abwendung der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung von Betriebsratsmitgliedern in dieser amtlichen Eigenschaft. Auch das kommt, weil es selbstverständlich ist, alljährlich hunderttausendsach vor und auch hier wird eine derartige Übertretung nur in wenigen Fällen geahndet. Aus beiden Beispielen ergibt sich, daß Gesetze sinnlos sind, die man nicht allgemein durchführen kann, sondern bei denen die Richter nur in der Lage sind, Exempel zu statuieren. Eine Rechtfertigung, die nur noch darauf angewiesen ist, solche Exempel zu statuieren, ist immer unerträglich.

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitsgerichtsbehörden sollten sich bei der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung der Betriebsvertretungsmitglieder mit den Tatsachen des Arbeitslebens abfinden und auf eine Abhöhung verzichten. Es ist doch geradezu empörend, daß gegenwärtig bereits in mehreren Fällen Arbeitgeber beim Arbeitsgericht den Antrag auf Umtsenthebung oder Ersatzzustimmung zur Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern innerhalb des Betriebes in den Pausen, oder in Betriebsversammlungen für die Eisernen Front eingetreten sind. Das mag formaljuristisch nicht ganz einwandfrei gewesen sein, tatsächlich liegt aber doch kein Grund zur Umtsenthebung oder Ersatzzustimmung zur Entlassung vor. Denn welcher Arbeitgeber kann sich wirklich geschädigt fühlen, wenn sich eine Betriebsvertretung staatsbefähigend betätigt?

Immerhin müssen die Betriebsvertretungsmitglieder ihre

Amtstätigkeit

andererseits und ihre gewerkschaftliche und

politische Tätigkeit andererseits mehr als bisher voneinander trennen, wie ja ganz allgemein letztere Tätigkeit während der Arbeitszeit nicht ausgeübt werden kann, und im übrigen die eigentliche Betriebsratstätigkeit sich auf die Vertretung der Interessen des Betriebes und der Belegschaftsangehörigen gegenüber dem Arbeitgeber zu beschränken hat. Die Belegschaften und ihre Betriebsvertretungen

sollten ihre politischen und ihre gewerkschaftlichen Bestrebungen in Zukunft mehr als bisher von der Erfüllung der Aufgaben aus dem Betriebsrätegesetz abgrenzen, damit die Arbeitsgerichtsbehörden gar nicht erst in die Lage kommen, zu Anträgen der Arbeitgeber auf Umtsenthebung oder Ersatzzustimmung zur Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern Stellung nehmen zu müssen.

Um die Kurzarbeiterunterstützung

Ob der Anspruch auf Kurzarbeiterunterstützung gerechtfertigt ist, hat das Arbeitsamt zu entscheiden. Nicht in allen Fällen verfügte jedoch das Arbeitsamt über die erforderlichen Befugnisse, um die nach dem Gesetz notwendige Klarstellung des Sachverhalts zu bekommen und zu prüfen, ob denn überhaupt die rechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Kurzarbeiterunterstützung vorliegen.

In der Verordnung vom 27. August 1931 sind zwar die Voraussetzungen der Unterstützung klar gekennzeichnet, es fehlte hingegen an einer verfahrensrechtlichen Regelung. Zwar konnte schon früher neben der Betriebsvertretung und jedem einzelnen Kurzarbeiter auch der Arbeitgeber den Antrag auf Kurzarbeiterunterstützung stellen. Schwierig blieb in manchen Fällen der Nachweis der Voraussetzungen. Es ist daher ohne Zweifel als Fortschritt zu begrüßen, daß nach der Vereinfachungsverordnung vom 21. März 1932 eine neue Regelung im Verfahren getroffen worden ist. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitsamt die Voraussetzungen für die Gewährung der Kurzarbeiterunterstützung nachzuweisen. Zu diesem Zweck hat er den Stellen, die zur Entscheidung über die Kurzarbeiterunterstützung zuständig sind, auf Verlangen Einsicht in die Lohnbücher zu gewähren und Betriebskontrollen zu gestatten.

Das neue Verfahrensrecht wird bestimmt in vielen Fällen einen reibungslosen Ablauf des Unterstützungsantrages gewährleisten. Nach wie vor gilt, daß der Arbeitgeber die Kurzarbeiterunterstützung auf Verlangen des Arbeitsamtes kostenlos zu errechnen und auszuzahlen hat. Auch hat der Arbeitgeber Anzeige der Kurzarbeit dem Arbeitsamt mit Angaben darüber zu erstatten, nach welchem Arbeitsplan die Kurzarbeit durchgeführt werden soll. Der Spruchsenat hatte der aktiven Rolle des Arbeitgebers beim Unterstützungsverfahren schon dadurch Rechnung getragen, daß er dem Arbeitgeber das Recht zur Einlegung der Berufung dann gewährt, wenn dieser das Verfahren schon bisher betrieben hatte.

Der Präsident der Reichsanstalt hat in der Dienstlichen Mitteilung 21/82 die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter auf die Bedeutung der neuen Regelung hingewiesen und u. a. erklärt, daß die bisher im Gesetz allein enthaltene Verpflichtung des Arbeitgebers, die Kurzarbeiterunterstützung auf Verlangen kostenlos zu errechnen und auszuzahlen, nicht ausgereicht hat, um die Mitwirkung des Arbeitgebers bei der Durchführung der Verordnung fruchtbar zu gestalten.

Auch konnte es durchaus zweifelhaft sein, in welchem Umfang die allgemeine Auskunftspflicht des § 170 für die Kurzarbeiterunterstützung nutzbar gemacht werden konnte. Deshalb hat die Vereinfachungsverordnung durch Erweiterung des § 186 dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegt, dem Arbeitsamt die Voraussetzung für die Gewährung der Kurzarbeiterunterstützung nachzumeisen. Vom 18. April 1932 ab besteht dieses Recht auch hinsichtlich derjenigen laufenden Fälle, bei denen die Voraussetzungen der Kurzarbeiterunterstützung schon vor dem 18. April 1932 nachgewiesen worden sind.

Der Vorteil der neuen Regelung liegt auf der Hand. Nicht selten sind Anträge auf Kurzarbeiterunterstützung mangels Nachweises der Voraussetzungen auch vom Spruchausschuß zurückgewiesen worden, einfach weil der Nachweis ohne entscheidende Mithilfe des Arbeitgebers nicht möglich war. So ist kürzlich erst der Einspruch des Betriebsrates gegen Ablehnung der Kurzarbeiterunterstützung von einem Arbeitsamt abgewiesen worden, weil ein Kurzarbeitsplan nicht ordnungsmäßig angegeben worden sei und weil der vom Arbeitgeber überreichte Plan nicht ausreiche, um dem Arbeitsamt Klarheit darüber zu erbringen, daß die Voraussetzungen des Unterstützungsbezuges als erfüllt anzusehen seien. Das Bedauerliche an derartigen Entscheidungen bleibt immer, daß die Kurzarbeiter des Werkes darunter zu leiden hatten, daß der Arbeitgeber keine wesentlichen Verpflichtungen hatte, soweit es sich um die materiellen Voraussetzungen der Kurzarbeiterunterstützung handelte. Es ist danach zu hoffen, daß in Zukunft solche unschönen Fälle nicht mehr eintreten können; denn gerade der Kurzarbeiter muß, wenn nicht der Sinn der Kurzarbeiterverordnung gefährdet werden soll, gegen alle unberechenbaren Störungen des Bezuges geschützt werden.

Deutscher Tabakarbeiter-Verband

Bremen, An der Weide 20.
Fernruf: Amt Domsheide 20 780.

Verbandsvorstand: Ferdinand Hussen
Geld- und Einschreibsendungen nur an Johannes Krohn, Postcheckkonto: 5349, Postscheckamt Hamburg, Bankkonto: Bankabteilung der GEG. Hamburg, und Bank der Arbeiter, Angestellten und Beamten Filiale Bremen.
Kassenwart: Louis Schoene, Hamburg, Besebinderhof 57, Zimmer 70.

Wichtige Zahlen

| | Arbeitsmarkt in der Tabakindustrie | | | | Tabaksteuerentnahmen in 1000 Reichsmark | | | Zigaretten- tabak | | Tabakaußenhandel | | | | Preisindex (1918 = 100) | |
|---------------|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|--------------------|---------------------|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|----------------------------|--|
| | Von je 100 Verbandsmitgliedern waren: | | | | Ins- gesamt | Verde- tolernt. | Materi- alsteuer | Doppel- zentner | Doppel- zentner | Wert in 1000 M. | Doppel- zentner | Wert in 1000 M. | Groß- handel | Lebens- haltung | |
| | Arbeits- lose | Kurz- arbeiter | Voll- arbeiter | Über- arbeiter | | | | | | | | | | | |
| April 1931.. | 30,91 | 8,89 | 57,17 | 2,08 | 46 262 | 86 264 | 9 979 | 22 855 | 61 380 | 18 888 | 308 | 37 | 118,7 | 187,2 | |
| Mai .. | 26,10 | 10,77 | 59,92 | 3,21 | 58 995 | 58 928 | 5 072 | 19 178 | 65 145 | 15 790 | 400 | 54 | 118,8 | 187,8 | |
| Juni .. | 24,42 | 12,58 | 59,84 | 3,16 | 67 184 | 59 809 | 7 319 | 18 069 | 62 720 | 15 803 | 411 | 65 | 112,8 | 187,8 | |
| Juli .. | 24,56 | 18,— | 52,54 | 4,90 | 62 947 | 53 895 | 9 518 | 38 274 | 74 576 | 17 600 | 14 | 2 | 111,7 | 187,4 | |
| August .. | 32,36 | 32,32 | 34,71 | 0,61 | 69 528 | 60 177 | 9 845 | 36 437 | 68 640 | 16 548 | 508 | 105 | 110,2 | 184,9 | |
| September .. | 34,47 | 30,82 | 25,02 | 0,89 | 80 648 | 78 198 | 7 451 | 27 044 | 60 583 | 15 896 | 140 | 25 | 108,6 | 184,0 | |
| Oktober .. | 35,30 | 38,97 | 30,17 | 0,58 | 74 579 | 57 885 | 17 176 | 29 612 | 59 190 | 14 872 | 166 | 30 | 107,1 | 188,1 | |
| November .. | 35,82 | 31,74 | 31,68 | 0,76 | 70 432 | 55 320 | 15 111 | 24 758 | 64 522 | 11 460 | 91 | 10 | 106,6 | 181,9 | |
| Dezember .. | 51,10 | 29,47 | 19,12 | 0,81 | 71 531 | 60 332 | 11 204 | 21 383 | 51 504 | 8 857 | 150 | 18 | 103,7 | 180,4 | |
| Januar 1932.. | 44,05 | 29,20 | 26,14 | 0,61 | 66 249 | 53 637 | 12 580 | 30 731 | 51 324 | 8 896 | 172 | 27 | 100,0 | 124,5 | |
| Februar .. | 44,02 | 35,19 | 20,15 | 0,64 | 61 635 | 50 821 | 10 810 | 26 352 | 76 058 | 12 046 | 181 | 18 | 99,8 | 122,3 | |
| März .. | 45,87 | 32,87 | 20,78 | 0,98 | 63 810 | 54 826 | 9 484 | 24 370 | 41 423 | 7 079 | 122 | 18 | 99,8 | 122,4 | |
| April .. | 44,20 | 21,87 | 32,28 | 2,15 | | | | | | | | | 98,4 | 121,7 | |

Steuerwert der im März 1932 gegen Entgelt verausgabten Tabaksteuerzeichen und die daraus berechnete Menge der Erzeugnisse

Zigarren

| Kleinverkaufs- preis d. Stück | Steuerwert Menge d. Erzeugnisse | |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------|
| | in RM | 1000 Stück v. H. |
| bis zu 3 RM | 116 056 | 16 820 4,0 |
| ju 4 .. | 42 763 | 4 648 1,1 |
| 5 .. | 301 566 | 26 223 6,8 |
| 6 .. | 447 329 | 32 415 7,8 |
| 7 .. | 149 110 | 9 261 2,2 |
| 8 .. | 450 374 | 24 477 5,9 |
| 9 .. | 30 666 | 1 481 0,4 |
| 10 .. | 8 652 688 | 158 813 38,1 |
| 11 .. | 18 977 | 671 0,2 |
| 12 .. | 372 794 | 18 507 8,2 |
| 13 .. | 40 021 | 1 338 0,8 |
| 14 .. | 12 824 | 398 0,1 |
| 15 .. | 2 791 957 | 80 928 18,4 |
| 16 .. | 29 801 | 810 0,2 |
| 17 .. | 22 426 | 574 0,1 |
| 18 .. | 31 942 | 772 0,2 |
| 19 .. | 2 463 | 56 0,0 |
| 20 .. | 1 426 879 | 81 019 7,4 |
| 22 .. | 78 921 | 1 560 0,4 |
| 25 .. | 327 480 | 5 694 1,4 |
| 30 .. | 296 802 | 4 301 1,0 |
| 35 .. | 10 045 | 125 0,0 |
| 40 .. | 83 794 | 911 0,2 |
| 45 .. | 1 663 | 16 0,0 |
| 50 .. | 29 596 | 257 0,1 |
| Don üb. 50 .. | 20 833 | 114 0,0 |
| | 10 787 720 | 417 187 100,0 |
| Zigaretten | | |
| Bis zu 2 1/2 RM | 1 081 017 | 144 136 6,8 |
| ju 3 1/2 .. | 11 551 768 | 1 156 333 50,9 |
| 4 .. | 2 584 658 | 206 827 9,1 |
| 5 .. | 9 684 627 | 569 684 25,0 |
| 6 .. | 3 961 152 | 188 626 8,8 |
| 8 .. | 183 807 | 6 046 0,8 |
| 10 .. | 71 560 | 1 789 0,1 |
| 12 .. | 1 971 | 38 0,0 |
| 15 .. | 670 | 10 0,0 |
| Don üb. 15 .. | 2 721 | 15 0,0 |
| | 29 103 949 | 2 278 504 100,0 |
| Rautabak | | |
| Bis zu 6 RM | 608 | 203 1,4 |
| ju 10 .. | 117 | 23 0,2 |
| 12 .. | 200 | 33 0,2 |
| 15 .. | 31 898 | 4 253 28,7 |
| 20 .. | 89 114 | 8 911 60,2 |
| 25 .. | 16 219 | 1 298 8,8 |
| 30 .. | 858 | 57 0,4 |
| Don üb. 30 .. | 391 | 19 0,1 |
| | 139 405 | 14 797 100,0 |

Feingeschnittener Rauchtabak

| Kleinverkaufs- preis d. Kilogr. | Steuerwert Menge d. Erzeugnisse | |
|--|---------------------------------|-----------------|
| | in RM | kg v. H. |
| bis zu 16 RM | 38 821 | 4 853 46,2 |
| ju 18 .. | 174 | 19 0,2 |
| 20 .. | 17 834 | 1 783 16,5 |
| 22 .. | 34 866 | 3 170 30,2 |
| 25 .. | 2 853 | 228 2,2 |
| 30 .. | 5 654 | 877 8,8 |
| 35 .. | 1 221 | 61 0,6 |
| 45 .. | — | — 0,0 |
| 50 .. | 586 | 21 0,2 |
| von üb. 50 .. | 4 516 | 37 0,3 |
| | 106 028 | 10 502 100,0 |
| Steuerbeg. Feinschnitt u. Schw. Krauser | | |
| bis zu 10 RM | 4 184 287 | 1 087 970 84,9 |
| ju 12 .. | 779 048 | 170 844 13,8 |
| 14 .. | 51 700 | 9 718 0,8 |
| 16 .. | 68 118 | 11 203 0,9 |
| 18 .. | 458 | 67 0,0 |
| 20 .. | 8 797 | 1 158 0,1 |
| 22 .. | 6 | 0 0,0 |
| 25 .. | 2 818 | 297 0,0 |
| von üb. 25 .. | — | — 0,0 |
| | 5 045 230 | 1 281 257 100,0 |
| Pfeifentabak | | |
| bis zu 3 RM | 187 330 | 195 810 18,5 |
| ju 4 .. | 353 385 | 279 077 19,2 |
| 5 .. | 583 167 | 372 099 25,6 |
| 6 .. | 579 083 | 314 208 21,6 |
| 7 .. | 121 645 | 54 306 3,8 |
| 8 .. | 297 775 | 116 318 8,0 |
| 9 .. | 55 711 | 19 844 1,3 |
| 10 .. | 173 232 | 54 135 3,7 |
| 11 .. | 25 023 | 7 109 0,5 |
| 12 .. | 86 083 | 22 417 1,6 |
| 13 .. | 11 957 | 2 874 0,2 |
| 14 .. | 21 622 | 4 826 0,3 |
| 15 .. | 14 776 | 3 078 0,2 |
| 16 .. | 9 054 | 1 768 0,1 |
| 18 .. | 8 382 | 1 455 0,1 |
| 20 .. | 14 826 | 2 238 0,2 |
| 25 .. | 15 415 | 1 370 0,1 |
| | 2 557 966 | 1 452 432 100,0 |
| Schnupftabak | | |
| bis zu 8 RM | 1 881 | 6 270 4,3 |
| über 8 — 4 .. | 20 291 | 50 728 35,2 |
| 4 — 5 .. | 4 905 | 9 810 6,8 |
| 5 — 6 .. | 7 052 | 11 753 8,2 |
| 6 — 7 .. | 83 576 | 47 966 33,3 |
| 7 — 8 .. | 6 727 | 8 409 5,8 |
| 8 — 9 .. | 2 900 | 3 222 2,2 |
| 9 — 10 .. | 4 182 | 4 182 2,9 |
| über 10 .. | 2 343 | 1 858 1,3 |
| | 88 807 | 144 148 100,0 |

Zigarettenhüllen

| Steuerwert in RM | Menge d. Erzeugnisse 1000 Stück |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 388 083 | 155 233 |
| Steuerwert zusammen: 48 212 188 RM | |

Achtung, Statistik!

Für Zahlstellenverwaltungen, die keinen Fragebogen auszufüllen haben, liegt dieser Zeitungssendung eine Statistikkarte für Mai bei. Die richtig und vollständig ausgefüllten Statistikkarten und Fragebogen müssen dem Verbandsvorstand bis zum 7. Juni zugeschickt werden. Als Fälltag ist der 28. Mai zu nehmen. Die Namen derjenigen Zahlstellen, von denen Statistikkarten bzw. Fragebogen nicht oder nicht rechtzeitig eingehen, werden in der nächsten Nummer der „Vertrauensperson“ bekanntgegeben.

Nachfolgende Zahlstellen haben ihren Fragebogen oder ihre Statistikkarte über Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit für den Monat April 1932 entweder überhaupt nicht oder zu spät eingesandt:

Gau Hamburg: Bredstedt, Grevesmühlen, Kellinghusen, Neumünster, Wilster, Ganderkesee, Goslar, Münchehof, Osterode, Celle, Begele, Winsen.

Gau Nordhausen: Duderstadt, Uslar, Eisleben, Gebelee, Friedrichslohra.

Gau Herford: Hagen, Hameln, Hohenhameln, Salzuflen, Balve, Oldendorf.

Gau Frankfurt: Rees, Kreuznach, Oberhausen, Zell, Dillenburg, Wiesbaden, Bad Orb, Rixheim, Burgstinn.

Gau Heidelberg: Heppenheim, Bruck, Eichtersheim, Mühlhausen, Neuluhheim, Pfaffenbach, Mühlbach, Schönbach, Untergruppenbach, Hördt, Lachen, Rülzheim, Neuhausen, Zweibrücken.

Gau Dresden: Krossen, Lehesten, Nauhausen, Ronneburg, Zeitz, Lunzenau, Mittweida, Mügeln, Oberottendorf, Penig, Tannenberg.

Gau Breslau: Bunzlau, Haynau, Miltitz, Ratibor, Jülichau.

Gau Berlin: Hiddichow, Frankfurt, Luckenwalde, Neuruppin, Potsdam, Stargard, Wusterhausen.