

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 anerkannt 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 Frauennarbeit nebeneinander besteht, die besonderen Arbeitsschutzbestimmungen für die Frau sehr stark unbeachtet bleiben und der Frauenschutz damit ebenso stark vernachlässigt wird.

Ein groß Teil Schuld trifft hierfür die Frauen natürlich selber, da dieselben, soweit sie selbständig 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 Betätigungen 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 Betriebsrate zu. Es ist hierbei notwendig, daß in all den Betrieben, in denen in größerer Zahl Frauen beschäftigt sind, die weiblichen Betriebsratsmitglieder sich die Ueberwachung des Frauenschutzes zur besonderen Aufgabe machen. (Das selbe müßte auch in Betrieben mit Frauennarbeit 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 Betriebsrate angehören, damit diese sich dieser notwendigen Spezialaufgabe unterziehen. Das letztere wäre deshalb zu begrüßen, weil das mit der Ueberwachung 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 Schwierig-

keiten 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 weibliche Eigenart in ihrem geschlechtlichen Charakter, weshalb ein fruchtbares 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 weiblichen Nöten, die ihr aus dem Betriebesleben 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 zumeist Rücksicht genommen wird auf die körperlichen und seelischen Eigenarten der Frau. Das braucht nicht immer Gleich-

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

Hier erwächst also dem weiblichen Betriebsrat (oder dem mit der Ueberwachung des Frauenschutzes besonders beauftragten sonstigen Betriebsratsmitglied) eine wichtige Aufgabe. Neben der Betätigung, die einer Ueberwachung 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 Anbetrachtung 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 Organisiertsein selbst heben und sie schließlich immer mehr dazu bringen, sich auch als Mitglieder in unsere Organisation einzuordnen.

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 pünktlich 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 Abonnementgebühren bezahlen. Die Arbeitslosigkeit ist auf ein bestehendes privates Rechtsverhältnis ohne jeden Einfluß. Daran sollte jeder denken, der vor dem Abschluß eines Ratenkaufvertrages steht. Wer verständlich handeln will, lasse in den schriftlich zu schließenden 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 Raifer sein Recht verloren. Wer aber wirklich sich ein paar Sachen angeschafft hat, an denen er nun hängt, weil sie viel leicht sein ehrlich erworbenes Gut darstellen, dem ist nicht viel zu helfen, wenn er arbeitslos wird und Ratenzahlungen nicht mehr einhalten kann. Er wird nämlich voraussichtlich prompt gepfändet. Hütet euch vor Abzahlungsgeäften, besonders dann, wenn es sich nicht um ganz bekannte und vertrauenswürdige Unternehmungen handelt!

Gewerkschaftliche und politische Betätigung

Die gegenwärtigen besonders zerrissenen 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 anwendbares 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 6 des Betriebsrätegesetzes ergibt. Verstöße gegen diese Gesetzesbestimmungen können einen Grund zur Amtsenthebung wegen gröblicher Verletzung der gesetzlichen Pflichten gemäß §§ 30 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. 3 der Reichsgewerbeordnung, oder um Zuwiderhandeln gegen Bestimmungen der Arbeitsordnung, so daß sich hieraus unabhängig vom Betriebsratsamt 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 Reichsarbeitsgerichts

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

In ständiger Rechtsprechung vertritt das Reichsarbeitsgericht 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, RUG. 297/92, RUG. 42/28 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 219, 1930, Seite 61 und 198 sowie öfter.)

Weiter vertritt das Reichsarbeitsgericht in RUG. 15/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 223 die Ansicht, daß die Stellung als Betriebsratsmitglied und die damit nach § 66 Nr. 6 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 z. 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 Verletzung der durch das Gesetz gemäß § 66 Nr. 6 des Betriebsrätegesetzes dem Betriebsratsmitglied auferlegten Pflichten, wenn damit eine Störung oder Belästigung anders gesinnter Arbeiter verbunden ist.

Soweit die allgemeinen Rechtsgrundsätze des Reichsarbeitsgerichts. 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 Pflichtverletzung angenommen werden können. RUG. 15/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1929, Seite 223.

Die Verteilung von Flugblättern

innerhalb des Betriebs und während der Geschäftszeit ist ein Verstoß gegen die Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz. Diese Pflichtverletzung sei nach ihren besonderen Umständen so schwerwiegend, daß sie für sich allein ein weiteres Verbleiben im Betriebsrat nicht zulasse. RUG. 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 Verletzung der gesetzlichen Pflichten. RUG. 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 demselben Grunde erfolgten Verwarnung kann als so erheblich erachtet werden, daß dadurch die Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsvertretungsmitgliedes gerechtfertigt wird. RUG. 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 Ueberwindung des Widerstandes des Hausverwalters vorgenommen hat, so ist dieses Verhalten zwar nicht korrekt gewesen, es könne 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. 49/29 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 264.

Wenn ein Betriebsvertretungsmitglied in einer Versammlung für eine von den Gewerkschaften beschlossene allgemeine Lohnbewegung großen Stills 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 zuzumuten, 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 Betriebes, sondern Angelegenheiten der Arbeiterschaft eines großen Bezirks besprochen worden sind. RUG. 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 Einsammeln von Kündigungszetteln im Auftrage der Gewerkschaften zu dem Zwecke, diesen einen Ueberblick 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. 9/30 in der „Arbeitsrechts-Praxis“, 1930, Seite 265.

Wenn das Mitglied eines Betriebsausschusses Aufzeichnungen über einen

vom Arbeitgeber erstatteten Vierteljahresbericht, der ausdrücklich als vertraulich bezeichnet war, an Belegschaftsangehörige weitergibt, dann ist diese Handlungswiese ein gröblicher Verstoß gegen gesetzliche Pflichten. *Arb. R. 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 Amte 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 gröblichen Verstoß gegen gesetzliche Pflichten darstellen. Auch die Aufstellung und Beschlussfassung bezüglich einer rein politischen Forderung kann einen gröblichen Verstoß gegen gesetzliche Pflichten sein. *Arb. R. 83/81* 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 derartige Fälle hunderttausendfach vor. Nur einige wenige Fälle werden abgeurteilt. Ähnlich ist es auch mit der Ahndung der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung von Betriebsratsmitgliedern in dieser amtlichen Eigenschaft. Auch das kommt, weil es selbstverständlich ist, alljährlich hunderttausendfach vor und auch hier wird eine derartige Ueber-tretung 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 Rechtsprechung, 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 Ahndung verzichten. Es ist doch geradezu empörend, daß gegenwärtig bereits in mehreren Fällen Arbeitgeber beim Arbeitsgericht den Antrag auf Amtsenthebung oder Ersatz Zustimmung zur Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern deshalb gestellt haben, weil Betriebsvertretungsmitglieder 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 Amtsenthebung oder Ersatz Zustimmung zur Entlassung vor. Denn welcher Arbeitgeber kann sich wirklich geschädigt fühlen, wenn sich eine Betriebsvertretung staatsbehäufig betätigt?

Immerhin müssen die Betriebsvertretungsmitglieder ihre

Amtstätigkeit

innerseits 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 Betriebsratsstätigkeit 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 Betriebsratsgesetz abgrenzen, damit die Arbeitsgerichtsbehörden gar nicht erst in die Lage kommen, zu Anträgen der Arbeitgeber auf Amtsenthebung oder Ersatz Zustimmung 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 reibungsloseren Ablauf des Unterstützungsantrages gewährleisten. Nach wie vor gilt, daß der Arbeitgeber die Kurzarbeiterunterstützung auf Verlangen des Arbeitsamtes kostenlos zu errechnen und ausbezahlen 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 gewährte, wenn dieser das Verfahren schon bisher betrieben hatte.

Der Präsident der Reichsanstalt hat in der Dienstlichen Mitteilung 21/32 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 ausbezahlen, 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 Auskunftsspflicht des § 170 für die Kurzarbeiterunterstützung nutzbar gemacht werden konnte. Deshalb hat die Vereinfachungsverordnung durch Erweiterung des § 180 dem Arbeitgeber die Verpflichtung auferlegt, dem Arbeitsamt die Voraussetzungen für die Gewährung der Kurzarbeiterunterstützung nachzuweisen. 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 Spruchauschuß zurückgewiesen worden, einfach weil der Nachweis ohne entscheidende Mithilfe des Arbeitgebers nicht möglich war. So ist kürzlich erst der Anspruch 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 unliebsamen 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.

Telefon: Amt Domsheide 20 780.

Verbandsvorsitzender: Ferdinand Hujung
Geld- und Einschreibsendungen nur an Johannes Krohn, Postfachkonto: 5349, Postfachamt Hamburg. Bankkonto: Bankabteilung der GEG. Hamburg, und Bank der Arbeiter, Angestellten und Beamten Filiale Bremen.
Ausführender: Louis Schoene, Hamburg, Besenbinderhof 57, Zimmer 70.

Wichtige Zahlen

	Arbeitsmarkt in der Tabakindustrie				Tabaksteuereinnahmen			Zigaretten- tabak	Tabakaußenhandel				Preisindex (1918 = 100)	
	Von je 100 Verbandsmitgliedern waren:				in 1000 Reichsmark				Einfuhr		Ausfuhr		Groß- handel	Lebens- haltung
	Arbeits- lose	Kurz- arbeiter	Voll- arbeiter	Ueber- arbeiter	In- gesamt	Band- rolenst.	Materi- alsteuer	Doppel- zentner	Doppel- zentner	Wert in 1000 M.	Doppel- zentner	Wert in 1000 M.		
April 1931..	30,91	9,89	57,17	2,08	46 262	36 264	9 979	22 855	61 380	13 388	303	37	113,7	137,2
Mat " "	26,10	10,77	59,92	3,21	58 905	58 923	5 072	19 178	65 145	15 790	400	54	113,3	137,3
Juni " "	24,42	12,58	59,84	3,16	67 134	59 809	7 319	16 059	62 720	15 303	411	65	112,3	137,3
Juli " "	24,58	18,—	52,54	4,90	62 947	53 395	9 518	38 274	74 578	17 600	14	2	111,7	137,4
August " "	32,36	32,32	34,71	0,61	69 523	60 177	9 345	36 437	63 640	16 548	506	105	110,2	134,9
September, " "	34,47	39,82	25,02	0,69	80 648	78 198	7 451	27 044	60 533	15 388	140	25	108,6	134,0
Oktober " "	35,30	33,97	30,17	0,56	74 579	57 385	17 176	29 612	59 190	14 872	166	30	107,1	133,1
November " "	35,82	31,74	31,68	0,76	70 432	55 320	15 111	24 758	64 522	11 460	91	10	106,8	131,9
Dezember " "	51,10	29,47	19,12	0,31	71 531	60 332	11 204	21 383	51 504	8 357	150	16	103,7	130,4
Januar 1932..	44,05	29,20	26,14	0,61	66 249	53 637	12 590	30 731	51 324	8 336	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	131	18	99,8	122,3
März " "	45,37	32,87	20,78	0,98	63 810	54 326	9 484	24 370	41 423	7 079	122	16	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

Kleinverkaufs- preis d. Stück	Zigaretten		v. S.
	Steuerwert in RM	Menge d. Erzeugnisse 1000 Stück	
bis zu 3 Stk	116 056	16 820	4,0
zu 4 "	42 763	4 648	1,1
" 5 "	301 566	26 223	6,8
" 6 "	447 329	32 415	7,8
" 7 "	149 110	9 281	2,2
" 8 "	450 374	24 477	5,9
" 9 "	30 666	1 481	0,4
" 10 "	3 652 688	158 813	38,1
" 11 "	16 977	671	0,2
" 12 "	372 794	18 507	3,2
" 13 "	40 021	1 338	0,3
" 14 "	12 824	398	0,1
" 15 "	2 791 957	80 926	19,4
" 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	31 019	7,4
" 22 "	78 921	1 560	0,4
" 25 "	327 430	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
von üb. 50 "	20 833	114	0,0
	10 787 720	417 187	100,0

Kleinverkaufs- preis d. Stück	Zigaretten		v. S.
	Steuerwert in RM	Menge d. Erzeugnisse 1000 Stück	
bis zu 2 1/2 Stk	1 081 017	144 136	6,3
zu 3 1/2 "	11 551 766	1 156 333	50,9
" 4 "	2 564 658	206 827	9,1
" 5 "	9 684 627	569 684	25,0
" 6 "	3 961 152	188 626	8,3
" 8 "	183 807	6 046	0,3
" 10 "	71 560	1 789	0,1
" 12 "	1 971	38	0,0
" 15 "	670	10	0,0
von üb. 15 "	2 721	15	0,0
	29 103 949	2 273 504	100,0

Kleinverkaufs- preis d. Stück	Kautabak		v. S.
	Steuerwert in RM	Menge d. Erzeugnisse 1000 Stück	
bis zu 6 Stk	608	203	1,4
zu 10 "	117	23	0,2
" 12 "	200	33	0,2
" 15 "	31 896	4 253	28,7
" 20 "	89 114	8 911	60,2
" 25 "	16 219	1 298	8,8
" 30 "	858	57	0,4
von üb. 30 "	391	19	0,1
	139 405	14 797	100,0

Feingehackter Rauchtobak

Kleinverkaufs- preis d. Kilogr.	Steuerwert		Menge d. Erzeugnisse	
	in RM	kg	v. S.	
bis zu 16 RM	38 821	4 859	46,2	
zu 18 "	174	19	0,2	
" 20 "	17 334	1 783	16,5	
" 22 "	34 866	3 170	30,2	
" 25 "	2 853	228	2,2	
" 30 "	5 654	377	3,6	
" 35 "	53	3	0,0	
" 40 "	1 221	61	0,6	
" 45 "	—	—	0,0	
" 50 "	536	21	0,2	
von üb. 50 "	4 516	37	0,3	
	106 028	10 502	100,0	

Steuerbeg. Feinschnitt u. Schw. Krauser

Kleinverkaufs- preis d. Kilogr.	Steuerwert		Menge d. Erzeugnisse	
	in RM	kg	v. S.	
bis zu 10 RM	4 134 287	1 087 970	84,9	
zu 12 "	779 048	170 844	13,3	
" 14 "	51 700	9 718	0,8	
" 16 "	66 116	11 203	0,9	
" 18 "	458	87	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

Kleinverkaufs- preis d. Kilogr.	Steuerwert		Menge d. Erzeugnisse	
	in RM	kg	v. S.	
bis zu 3 RM	187 330	195 810	13,5	
zu 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	19 344	1,3	
" 10 "	173 232	54 135	3,7	
" 11 "	25 023	7 109	0,5	
" 12 "	36 083	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	
von üb. 20 "	15 415	1 370	0,1	
	2 557 966	1 452 432	100,0	

Schnupftabak

Kleinverkaufs- preis d. Kilogr.	Steuerwert		Menge d. Erzeugnisse	
	in RM	kg	v. S.	
bis zu 3 RM	1 881	6 270	4,3	
über 3—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 "	33 576	47 906	33,3	
" 7—8 "	6 727	8 409	5,8	
" 8—9 "	2 900	3 222	2,2	
" 9—10 "	4 132	4 132	2,9	
über 10 "	2 343	1 858	1,3	
	88 807	144 148	100,0	

Zigarettenhüllen

Kleinverkaufs- preis d. Stück	Steuerwert		Menge d. Erzeugnisse	
	in RM	kg	v. S.	
388 083			1000 Stück	155 233
Steuerwert zusammen: 48 212 188 RM				

Achtung, Statistik!

Für Zahlstellenverwaltungen, die keinen Fragebogen auszufüllen haben, liegt dieser Zeitungsendung eine Statistikkarte für Mai bei. Die richtig und vollständig ausgefüllten Statistikkarten und Fragebogen müssen dem Verbandsvorsitzenden bis zum 7. Juni zugeschickt werden. Als Zähltag 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 eingelandet:

Gau Hamburg: Bredstedt, Grevesmühlen, Kellinghufen, Neumünster, Wisfler, Gandersee, Goslar, Münchhof, Osterode, Cella, Begeack, Wlfen.

Gau Nordhausen: Duderstadt, Uslar, Eisleben, Gebesee, Friedrichslohre.

Gau Herzord: Hagen, Hameln, Hohenhausen, Salzuflen, Baldorf, Oldendorf.

Gau Frankfurt: Rees, Kreuznach, Oberhausen, Zell, Dillenburg, Wiesbaden, Bad Orb, Rorheim, Burgsinn.

Gau Heidelberg: Heppenheim, Brud, Eichersheim, Mühlhausen, Neulohheim, Pfaffenhofen, Mühlbach, Schönach, Untergruppenbach, Hördt, Vachen, Rülzheim, Neuhütten, Zweibrücken.

Gau Paderborn: Krossen, Behesten, Nackhausen, Ronneburg, Zeitz, Lungenau, Mittweida, Mügeln, Oberottendorf, Penig, Tammenberg.

Gau Breslau: Bunzlau, Dagnau, Wittsch, Ratibor, Jülichau.

Gau Berlin: Fiddichow, Frankfurt, Ludenwalde, Neuruppin, Talsowall, Stargard, Wusterhausen.