

# Textilarbeiter-Zeitung

Organ des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter Deutschlands

Verlag Heinz. Zahnenbrach, Düsseldorf, Florastr. 7, Tel. 147 42. Druck u. Versand Joh. van Nieu, Krefeld, Luth. Kirchstr. 65, Tel. 246 14. Bestellungen durch die Post für den Monat 1.— 12.

Nummer 10

Düsseldorf, den 10. März 1928

Verbandort Krefeld

In dem Maße, in dem die gewählten Vertreter der Arbeiter und Angestellten mehr und mehr volkswirtschaftliche bedeutsame Funktionen teils selbst ausüben, teils mitberatend zu beeinflussen haben werden, wächst die Wichtigkeit ihrer allgemeinen wirtschaftlichen Ausbildung über den Rahmen ihrer speziellen Schulung in der Vertretung der Arbeitnehmer-Interessen zu volkswirtschaftlicher Bedeutung an. Und da theoretisch jeder begabte Angehörige eines Unternehmens zu diesen Funktionen berufen werden kann, liegt die Vermehrung der Gelegenheiten zu einer derartigen Schulung — gleichermassen im sozialpolitischen wie im allgemeinen Produktionspolitischen und volkswirtschaftlichen Interesse.

Bruno Rauecker:  
Die Vertretung der Arbeitnehmer-Interessen in den Trübs.

## Die Frau in der Betriebsvertretung

Das Betriebsrätegesetz macht bezüglich der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit keinen Unterschied zwischen den männlichen und weiblichen Erwerbstätigen. Demnach liegt es im Willen der Arbeiterinnen selbst, ob die kommenden Betriebsratswahlen so ausfallen, daß die weibliche Belegschaft in den einzelnen Betrieben eine genügende weibliche Vertretung erhält. Bisher haben sich die Kolleginnen dieser Vertretung gegenüber recht zurückhaltend benommen. Auch in den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten ist vielfach davon die Rede. Das Zustandekommen des Betriebsrates in Betrieben mit nur weiblicher Belegschaft stößt oft auf besondere Schwierigkeiten, weil die Arbeiterinnen das Amt als Betriebsratsmitglied nur ungern annehmen.

Die Gründe hierfür sind recht verschiedener Art. Zum Teil liegen sie auch in der Frau selbst. Arbeiterinnen besitzen eine gewisse Zurückhaltung gegen jede Betätigung im öffentlichen Leben. Wo eine Arbeiterin jene inneren Hemmungen überwindet, die ihr aus ihrem Geschlecht oder aus den Gewohnheiten und Vorurteilen ihrer Umgebung erwachsen, gehen ihre Leistungen nicht selten über die Durchschnittsleistungen der männlichen Betriebsräte hinaus.

Die Abneigung zur Übernahme eines Betriebsratspostens liegt auch darin begründet, daß die Arbeiterinnen fürchten, sie wären den Aufgaben eines Betriebsratsmitgliedes nicht gewachsen.

Die stärkere Heranziehung der Frau zur praktischen Mitarbeit in der Betriebsvertretung ist — insbesondere heute in der Textilindustrie — eine zwingende Notwendigkeit. Die Einstellung von weiblichen Arbeitskräften in Textilbetrieben nimmt immer größeren Umfang an. Die Feststellungen der Berufszählung 1925 ebenso wie die Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten 1926 zeigen, daß unsere Textilindustrie sich immer mehr zu einer Frauenindustrie entwickelt. So lesen wir z. B. in einer Notiz in der „Textilzeitung“, Berlin, vom 8. Januar 1928, daß in Wülfen St. Micheln (Sachsen) die mechanischen Webereien fast ausnahmslos weibliche Personen beschäftigen, so daß die männlichen Personen, nicht nur von Wülfen, sondern fast sämtlicher Orte des Müßengrundes gezwungen sind, in fremden Orten Arbeit zu suchen.

In dem Maße, in dem die Frau immer stärker ins Wirtschaftsleben hineinbezogen wird, muß sie sich auch um ihre Rechte selbst mehr kümmern und demnach auch gewisse Pflichten übernehmen. Die Rechte der Arbeiterinnen stehen einfach nur auf dem Papier, wenn sich die Kolleginnen, für die sie erkämpft wurden, nicht rühren und von ihnen Besitz ergreifen. Darum müssen alle Arbeiterinnen, die praktische Erfahrung besitzen, sich auch bereit erklären, für das Wohl ihrer Mitarbeiterinnen als Betriebsratsmitglied zu wirken.

Im dritten Abschnitt des Betriebsrätegesetzes, der die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretung enthält, kann man bei fast allen Paragraphen nur recht dringend die entsprechende weibliche Vertretung bei Betrieben mit weiblicher Belegschaft wünschen. Laut § 68 ist der Betriebsrat zu berufen, Verbesserungen an Maschinen und Einrichtungen herbeizuführen. Ferner soll der Betriebsrat an Verbesserungen der Arbeitsmethoden mitwirken. Wieviel Zeit geht in manchen Betrieben verloren durch Warten auf Material! Dadurch wird der Arbeiter in seinem Verdienst schwer geschädigt. Aber auch für den Arbeitgeber ist dies kein Vorteil. Auch den weiblichen Betriebsratsmitgliedern erwachsen hier wichtige Aufgaben. Bei den neuzeitlichen Arbeitsmethoden ist besonders darauf zu achten, daß die Gesundheit des Menschen genügend Berücksichtigung findet.

Ueberaus wichtig ist, daß die Arbeiterinnen bei Aufstellung von Arbeitsordnungen mitwirken und die besonderen Belange der weiblichen Belegschaft beachtet werden. Besondere Aufmerksamkeit werden die weiblichen Betriebsratsmitglieder der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren schenken müssen, den Arbeitgeber auf Mängelstände in den Betrieben aufmerksam machen und deren Abstellung verlangen.

§ 78 des Betriebsrätegesetzes sieht die Regelung der Arbeitszeit, der Arbeitspausen, die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betriebe vor. Beschwerden der Arbeiterschaft zu untersuchen und auf deren Abstellung hinzuwirken ist besondere Pflicht der weibl. Betriebsratsmitglieder. Was von der Arbeiterschaft selbst bezüglich der Nichterhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit und Pausen gefordert wird,

geht ebenfalls deutlich aus den letzten Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten hervor. Im Hinblick auf einen früheren Arbeitschluß erklären sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschließlich des Betriebsrates nur zu oft einverstanden mit einer ungesunden Kürzung der Arbeitspausen. In einer großen Reihe von Betrieben wurde eine halbstündige Mittagspause vereinbart. In einer Bandfabrik erhielten die Arbeiterinnen kurze Zeit überhaupt keine Mittagspause. Die Gewährung einer einhalbstündigen Vor- und Nachmittagspause für jugendliche Arbeiter bei längerer als achtstündiger Arbeitszeit war des öfteren nur schwer durchzuführen. Im Hinblick auf die großen gesundheitlichen Schädigungen, die durch eine übermäßig lange Arbeitszeit und zu kurze Pausen besonders dem weiblichen Organismus entstehen, müssen gerade die weiblichen Betriebsratsmitglieder auf Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit und Pausen achten.

§ 87 behandelt den Entlassungsschutz. Auch hier ist es von größter Bedeutung, daß Frauen sich in der Betriebsvertretung befinden. Eine ganz besondere Aufgabe obliegt den Betriebsvertreterinnen in der Durchführung des Arbeiterinnen-, Mutter- und Jugendschutzes. Auf diesen Gebieten müssen vor allen Dingen Kolleginnen tätig sein und neue Verbesserungen und Erleichterungen in den Betrieben einzuführen suchen.

So ermöglicht das Betriebsrätegesetz es der Arbeiterschaft, sich selbst an der Arbeitsstätte zu schützen und auch in wichtigen Fragen mitbestimmend zu wirken. Dies letztere muß auch von den weiblichen Betriebsratsmitgliedern beachtet werden. Wer seine Rechte kennt, muß sie auch wahrzunehmen gewillt sein. Darum müssen auch in Betrieben mit weiblicher Belegschaft eine entsprechende Anzahl Kolleginnen bei den neuen Betriebsratswahlen an sicherer Stelle aufgestellt werden. Kolleginnen müssen sich aber auch bereit finden, diese Posten anzunehmen.

## Die Struktur der Textilindustrie

Eine Untersuchung auf Grund deutscher und amerikanischer Statistiken

Der folgende Aufsatz will erstens gewisse allgemeine Grundlagen für den Vergleich der deutschen und amerikanischen Textilindustrie, welche letztere, wie wir alle wissen, eine der stärksten Konkurrenzländer der deutschen Textilindustrie auf dem Weltmarkte ist, geben. Dazu stehen die Ergebnisse der deutschen Gewerbezahlung von 1925 und der amerikanischen Industriezählung des gleichen Jahres, wie sie soeben fortlaufend veröffentlicht werden, zur Verfügung. Er will zweitens dann auf Grund der ausführlicheren amerikanischen Statistik die Leistungsfähigkeit der Arbeit in den verschiedenen Betriebsklassen für die verschiedenen Zweige der Textilindustrie aufweisen. Da eben hier die deutsche Statistik die nötigen Unterlagen einstweilen nicht zu liefern vermag, ist auf das amerikanische Zahlenmaterial zurückzugreifen.

1.

### Vergleich der deutschen und der amerikanischen Textilindustrie.

Direkt vergleichbar sind die Zahlen der Betriebe und die Zahlen für die Arbeiter. Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß die amerikanische Industriezählung Betriebe mit weniger als 5000 Dollar Jahresproduktionswert nicht erfaßt, und daß weiter die amerikanische Statistik nicht die Verhältnisse an einem bestimmten Stichtage erfaßt wie die deutsche (am 16. Juni 1925), sondern Durchschnittszahlen der beschäftigten Arbeitskräfte für das ganze Jahr gibt.

Gleichzeitig erfaßt die amerikanische Statistik den Produktionswert in jedem einzelnen Betrieb, und dann natürlich auch im Ganzen für das Rechnungsjahr. Hierfür liegen auf deutscher Seite nur die privaten Schätzungen von Dr. Ungewitter und auch diese nur für einzelne Industrien vor. Bei der Wichtigkeit des Produktionswertes für die Beurteilung der ganzen Industrie haben wir geglaubt, die Zahlen anzuführen zu sollen, wo immer sie eben, wenn auch nur Schätzungen, vorhanden waren.

	Deutschland		Verein. Staaten		gefäbrt. Produktionswert in Mill. \$
	Betriebe	Arbeiter	Betriebe	Arbeiter	
Kunstseide	31	27 401	14	19 128	88,1
Seidenwaren	2 054	49 561	1 659	132 509	899,0
Wollwaren	8 085	202 632	832	165 300	1 057,7
davon Kammgarnwaren	646	44 919	329	98 200	596,2
Baumwollwaren	7 439	257 713	1 256	447 200	1 714,4
Strickwaren	50 800	221 514	1 987	186 668	809,9
Zute	249	51 820	23	6 512	27,5
Teppiche und Wolldecken	13 24	20 517	69	33 886	188,9

Diese Zahlen sind meist nicht unmittelbar und unbedingt vergleichbar. Die Einteilungsgrundsätze bei den amerikanischen Industriezählungen sind andere, als bei den deutschen, so daß fast jede der obigen Zahlen auch Betriebe mit umfassen dürfte, welche in der Statistik des anderen Landes unter irgendeinem anderen Sammelbegriff ausgewiesen werden. Trotzdem dürften sie im großen und ganzen ein gutes und richtiges Bild der Verhältnisse geben.

Dieses Bild der Verhältnisse tritt klarer hervor, wenn man die Durchschnittszahlen der beschäftigten Personen pro Betrieb in den einzelnen Gruppen ermittelt. Auch den folgenden Zahlen kommt also selbstverständlich keine unmittelbare und unbedingte Vergleichbarkeit zu.

	Deutschland		in U. S. A.	
	Betriebe	Arbeiter	Betriebe	Arbeiter
Kunstseide	881	881	1367	1367
Seidenwaren	24,1	24,1	79,9	79,9
Wollwaren	22,5	22,5	198	198
davon Kammgarnwaren	69,4	69,4	299	299
Baumwollwaren	38,0	38,0	325,5	325,5
Strickwaren	43,8	43,8	93,9	93,9
Zute	128,0	128,0	275,0	275,0
Teppiche und Wolldecken	15,4	15,4	490	490

Die amerikanischen Betriebe der Textilindustrie haben also viel höhere Durchschnittsbelegschaften, und zwar jede der betrachteten Industriezweige. Der Unterschied ist relativ gering in der Kunstseidenindustrie, in welcher auch in Deutschland die Belegschaft sehr hoch ist. Aber in der Strickwarenindustrie ist die amerikanische Belegschaft bereits durchschnittlich pro Betrieb mehr als doppelt so hoch wie die deutsche,

ebenso in der Juteindustrie; sie ist mehr als dreimal so groß in der Seidenindustrie; sie erhebt sich fast auf die zehnfache Größe in der Wollindustrie und in der Baumwollindustrie; und der Unterschied ist besonders groß — fast das 30fache — in der Industrie der Teppiche und Decken. Dabei ist immer zu berücksichtigen, daß die amerikanischen Zahlen Durchschnittszahlen für das Jahr sind, während die deutschen Zahlen Stichtagszahlen und also von der schwankenden Saisonbeschäftigung beeinflusst sind.

Diese Zahlen gewinnen einen sehr plastischen Sinn eigentlich erst später, wenn wir, gestützt auf die Zahlen der amerikanischen Statistik, die Produktion der Arbeit in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen untersuchen. Einsteilen mögen sie einfach als interessante und charakteristische Tatsache im Aufbau der deutschen und amerikanischen Textilindustrie hingenommen werden.

Auf noch viel schwankenderem Boden als beim Vergleich der Zahlen der Betriebe und der Arbeiter, welches sich eben nur ungefähr auf die gleichen industriellen Tätigkeiten beziehen, bewegen wir uns beim Vergleich der oben angegebenen Produktionswerte; deshalb verzichten wir darauf, aus ihnen weitere Schlüsse zu ziehen.

### Betriebsgröße und Produktivität der Arbeit.

Es handelt sich also hier um die Produktion pro Arbeiter in verschiedenen Betriebsgrößenklassen der Industrie. Die amerikanische Statistik unterscheidet fünf solcher Betriebsgrößenklassen, und zwar benutzt sie als Einteilungsprinzip für die Betriebsgrößenklasse den Wert der Jahresproduktion. Wir bezeichnen die fünf Betriebsgrößenklassen als

Zwergbetriebe, Kleinbetriebe, Mittelbetriebe, Großbetriebe, Riesenbetriebe

Jahresproduktion 5 000 — 20 000 \$  
20 000 — 100 000 \$  
100 000 — 500 000 \$  
500 000 — 1 000 000 \$  
über 1 Mill. \$

Die Produktion pro Arbeiter wird dann offenbar für jede Betriebsgrößenklasse in jeder Industrie ermittelt, indem man den Gesamtwert der Produktion dieser Größenklasse durch die Anzahl der Arbeiter dieser Größenklasse teilt. Dabei wird man bei den Zwergbetrieben, wie bei den Kleinbetrieben zweckmäßig den Eigentümer als Arbeitskraft mit hinzuzählen, da er offenbar auch mit Hand anlegen wird und da somit seine Arbeit unmittelbar zu dem Produkte beiträgt, so gut wie die Arbeit einer gemieteten Hilfskraft. Sonst erhält man ein falsches Bild von der Produktivität der Arbeit in den unteren Betriebsklassen. In den höheren Betriebsklassen macht Hinzurechnung oder Nichtinzurechnung des Eigentümers als Arbeitskraft ohnehin am Resultat fast nichts aus.

### Produktionswert pro Arbeitskraft (in Dollar)

in	Zwerg- Klein- Mittel- Groß- Riesen-				
	Betriebe	Betriebe	Betriebe	Betriebe	Betriebe
Seide	1970	2520	4540	6010	7690
Wolle ohne Kammgarn	2210	2980	4640	5800	5780
Kammgarn	1610	2835	4735	6240	6170
Baumwolle	1780	3165	3630	3760	3880
Strickwaren	2195	2710	3700	4540	4780
Zute	—	—	4710	3510	4400

Die Zahlen zeigen im allgemeinen eine außerordentlich starke Steigerung der Produktivität der Arbeit mit der Betriebsgröße.

Setzt man in der Seidenindustrie die Durchschnittsarbeitsleistung im Mittelbetrieb gleich 100 Werteinheiten, so produziert die durchschnittliche Arbeitskraft in den Zwergbetrieben nicht ganz 46 Werteinheiten, dagegen die durchschnittliche Arbeitskraft im Riesenbetrieb 186. Dabei handelt es sich nicht etwa nur um die eigentlichen Facharbeiter der Betriebe, sondern um die gesamte in den Betrieben beschäftigte Arbeiterschaft. Bei Wollwaren sind die Produktivitätszahlen, bezogen auf die Arbeitskraft des Mittelbetriebs gleich 100: für den Zwergbetrieb 48,7, für den Riesenbetrieb 127,5; für Kammgarn ebenso, 34,0 und 130,0; für Strickwaren 58,2 und 129,5. Nur bei Baumwollwaren zeigt sich vom Mittelbetrieb an eine bemerkenswerte geringe Steigerung der Produktivität der Arbeit, möglicherweise deshalb, weil die in diesem Sammelbegriff der Statistik zusammengefaßten Produktionen sehr verschiedenartig sind. Im Falle von Jute scheinen beim Mittelbetrieb besondere Verhältnisse vorzuliegen, welche bei den relativ kleinen Zahlen, um die es sich hier

# Mitglieder! Beachtet die Betriebsrats-Wahlen

handelt, eben durch das Gesetz der großen Zahlen nicht aus-  
negliert werden.

Aus diesen Zahlen wird man aber nicht ohne weiteres auf  
eine entsprechende Überlegenheit des Großbetrie-  
bes in seinem gesamten Ergebnis schließen dürfen. Arbeit ist  
nur eines der Kostenelemente, welche in das schließliche Pro-  
dukt eingehen. Das Kapitalelement, also die Momente der Ka-  
pitalverwendung, des Kapitalverkehrs im Produkt, des Ver-  
brauchs an maschinellen Anlagen durch den ganzen Betrieb, die  
eben höhere Nugbarmachung der verwendeten Arbeitskraft er-  
möglich, können die durch die größere Produktivität der Ar-  
beit erzielten Minderkosten nicht nur ausgleichen, sondern  
überwiegen; an sich ist es gut möglich, und es wird auch  
oft genug in Wirklichkeit vorkommen, daß ein Betrieb, welcher  
pro Arbeitskraft eine Produktion von 130 oder 150 hat, eine  
schlechtere Rentabilität aufweist, als ein anderer Betrieb, mit  
der Produktivität 100 pro Arbeitskraft.

Auch die weitere Schlussfolgerung ist an sich nicht ohne  
weiteres richtig, daß höhere Produktivität der Arbeit  
im großen und riesigen Betrieb an sich eine geringere Arbeitsver-  
wendung bedingt, selbst auch nur auf die gleiche Produktions-  
menge bezogen und ohne Rücksicht auf die Konsumsteigerung  
durch Verbilligung. Die maschinellen und betriebsorganisato-  
rischen Anlagen und Einrichtungen, welche der höher rationa-  
lisierte Betrieb erfordert, bedingen ihrerseits Arbeitsleistungen  
für ihre Herstellung und Erhaltung, nur großenteils Arbeits-  
leistungen außerhalb der Fabrik selbst, Arbeitsleistungen, welche  
sich eben hinter dem Mehraufwand von Kapital verbergen. Ka-  
pital bedeutet hier Umschichtung der Arbeit aus dem horizontalen  
Nebeneinander in das vertikale Nacheinander, zeitlich, wie volks-  
wirtschaftlich-organisatorisch.

Also wäre etwa der Schluß, daß der Riesenbetrieb in der  
Seidenindustrie mit 7090 Dollar Jahresproduktion pro Arbeits-  
kraft den Mittelbetrieb mit 3880 Dollar Jahresproduktion pro  
Arbeitskraft um 50 Prozent unterbieten kann, nicht stich-  
haltig.

Selbstverständlich wird man Rationalisierung nur  
durchführen, wenn man davon eine höhere Leistungsfähigkeit,  
quantitativ und qualitativ, des Betriebes, alle Kosten ein-  
geschlossen, erwartet. Die obigen Zahlen weisen jedenfalls im  
allgemeinen auf eine höhere Leistungsfähigkeit mit wachsender  
Betriebsgröße hin, zumal wenn man bedenkt, in welchem Maße  
sich der Riesenbetrieb in den einzelnen Industrien durchgesetzt  
hat.

### Von der gesamten Wertproduktion stellt her der Riesenbetrieb

in der Kammgarnindustrie . . .	89,1%
Baumwollindustrie . . .	78,4%
Guteindustrie . . .	82,1%
Leinenindustrie . . .	72,4%
Seidenindustrie . . .	83,2%
Wollindustrie . . .	60,2%
Strickwarenindustrie . . .	65,1%

Während auf die Mittelbetriebe entfallen (in abstei-  
gender Reihenfolge):

Leinenindustrie . . .	25,6%	der Gesamt-
Seidenwaren . . .	17,3%	produktion
Wollwaren . . .	18,2%	
Gute . . .	6,0%	
Baumwollwaren . . .	7,5%	
Kammgarn . . .	1,4%	

Die hier entwickelten Tatsachen erhalten ihre Anwendung  
auf uns, wenn wir fragen: welcher Betriebsgröße der amerika-  
nischen Statistik entspricht die Durchschnittsbelegung  
pro Betrieb in Deutschland in jeder einzelnen der be-  
sprochenen Industrien?

Der deutsche Durchschnittsbetrieb in der Seidenindustrie  
hat 21,1 Arbeiter, der amerikanische Kleinbetrieb in der Seiden-  
industrie hat 23,2 Arbeiter, der durchschnittliche Mittelbetrieb  
beträgt 58,8 Arbeiter, der durchschnittliche Riesenbetrieb 368.

In der Baumwollindustrie hat der durchschnittliche deutsche  
Betrieb 38,0 Arbeiter. Dies ist allerdings mehr als doppelt so  
viel, als der durchschnittliche amerikanische Kleinbetrieb in der  
Baumwollindustrie hat (17,3), aber auch weniger als die Hälfte  
der Arbeiterzahl des amerikanischen Mittelbetriebes und etwa

ein Zwanzigstel der Arbeiterzahl des amerikanischen Riesen-  
betriebes (769). In der Kammgarnindustrie hat der durchschnitt-  
liche deutsche Betrieb 69,4 Arbeiter, der durchschnittliche ameri-  
kanische Mittelbetrieb 58,1, der Großbetrieb 116,5 und der Rie-  
senbetrieb 607 Arbeiter. In der Strickwarenindustrie steht der  
durchschnittliche deutsche Betrieb mit 43,8 Arbeitern ziemlich in  
der Mitte zwischen dem durchschnittlichen amerikanischen Klein-  
betrieb (19,6) und dem amerikanischen Mittelbetrieb (65,4);  
Riesenbetrieb 484 Arbeiter.

Alles in allem genommen, tritt auch bei voller Berücksichti-  
gung der Tatsache, daß auch nicht eine einzige der genannten  
Zahlen nur unter einem Gesichtspunkt allein aufgefaßt und er-  
klärt werden darf, doch zweifellos die Überlegenheit der  
amerikanischen industriellen Organisation  
überwältigend hervor. Diese Überlegenheit, so wie sie  
zum Ausdruck kommt, hat nichts zu tun mit der Rohmaterial-  
beschaffung und wird auch jedenfalls durch die Größe der Pro-  
duktion nicht entscheidend bestimmt; es handelt sich vielmehr um  
eine Überlegenheit der Organisation unter dem Gesichtspunkt  
rationaler Konzentration.

### Betriebsgröße und Produktionsstufe.

Zum Schluß noch eine kleine Überlegung, wie sich die  
Leistungsfähigkeit des Mittelbetriebes zu dem des Riesenbetrie-  
bes verhält bei hochqualifizierten Fertigwaren der Textilbranche.

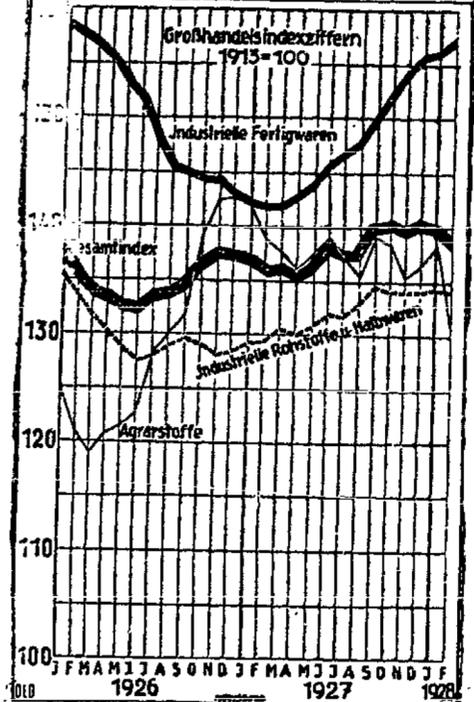
Auch die oben gegebenen Zahlen enthalten bereits einen  
großen Teil der Fertigwarenproduktion, und zwar einer sehr  
hoch qualifizierten Fertigwarenproduktion. Schon aus diesem  
Grunde wird offenbar das Bild stark verzerrt sein: einerseits  
ist ein Teil der Riesenbetriebe der hochwertigen Konsumwaren-  
industrie in den obigen Zahlen bereits eingeschlossen, und die  
Zahl der Riesenbetriebe, welche hier noch besonders ausgewiesen  
wird, erscheint also zu klein; andererseits aber mögen solche  
Betriebe hochwertiger Konsumwarenindustrie sich auch für  
Riesenbetriebe keineswegs besonders gut eignen und daher das  
Gesamtbild dieser Riesenbetriebe ungünstig beeinflussen. Auch  
den folgenden Zahlen kommt also keine absolute Bedeutung bei;  
sie geben nur die Richtung.

Als Beispiel für Industrien, für welche die vorliegenden  
Zahlen hinreichend groß sind und vollständig vorliegen, wählen  
wir: die Indusrie der Hemden, der Textilkurzwaren und  
Spitzen (ausschließlich: baumwollene Spitzen und Borten, welche  
ausgesprochen eine Industrie der Riesenbetriebe darstellen) und  
der „kleinen Baumwollwaren“. Es ergibt sich als Produktions-  
wert pro Arbeitskraft in Dollar für den

	Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Riesenbetrieb
Hemden . . . . .	1500	3820	6470
Kurzwaren und Spitzen . . .	4170	6920	6590
Keine Baumwollwaren . . .	3490	4670	4790

Dr. Hermann Ruff.

## Die Preisbewegung in Deutschland



Die Bewegung der Großhandelspreise in Deutschland.  
Im Laufe des vergangenen Jahres stieg die Gesamt-  
indexziffer um 1,8 Proz. (von 137,1 im Dezember 1926  
auf 139,6 im Dezember 1927). Die Indexziffern für  
landwirtschaftliche Erzeugnisse und industrielle Rohstoffe und  
Halbwaren lagen im Durchschnitt höher als im Durchschnitt  
des Jahres 1926, in dem sich noch die günstige Ernte des  
Jahres 1925 und die im Herbst 1925 ausgebrochene Wirt-  
schaftskrise ausgewirkt hatten. Die industriellen Fertigwaren  
erreichten dagegen noch nicht den Durchschnitt von 1927,  
obwohl sie im Laufe der zwölf Monate um 9,3 Proz. an-  
gezogen haben.

# Eine Denkschrift zur Lohnbewegung

## Die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände an das Reichskabinett

Die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände  
hat dem Reichskabinett eine Denkschrift zur Frühjahrslohn-  
bewegung überreicht. Die Denkschrift unterscheidet sich von den  
früheren Denkschriften der Vereinigung zur Lohn- und Arbeits-  
zeitfrage, insbesondere zu den Denkschriften des Jahres 1924  
außerst vorteilhaft. Zum Ende der Monate Februar, März und  
April können von den Gewerkschaften 247 Tarifverträge für  
rund 3,2 Millionen Arbeiter fast aller wichtigen Industriezweige  
gekündigt werden. Es ist mit Sicherheit anzunehmen, daß die  
Gewerkschaften von diesem Kündigungsrecht Gebrauch machen  
werden und entsprechende Forderungen auf Lohnerhöhungen  
stellen. Die Denkschrift weist darauf hin, daß auf Grund der  
amtlichen Tariflohnstatistik die Tariflöhne in der Zeit nach dem  
Kriege um rund 70 Proz. gestiegen sind. Um diese überaus  
schnelle Steigerung tragen zu können, mußte „die deutsche Wirt-  
schaft durch stürmisches Tempo der Rationalisierung mit allen

Mitteln auf eine Senkung der Selbstkosten hinarbeiten.“ Die  
Arbeitnehmer sind der Meinung, daß diese Auffassung der Ver-  
einigung der deutschen Arbeitgeberverbände eine Stütze für  
ihre Behauptungen war, daß die deutsche Wirtschaft durch An-  
wendung sämtlicher Methoden rationaler Betriebspolitik lä-  
sig ist, einen höheren Lohn zu tragen. Die Gewerkschaften sind  
weiterhin der Meinung, daß auch heute noch die Rationalisier-  
ung weiterhin gefördert werden kann, insbesondere, wenn die  
Rationalisierungsgesammungen, welche die Kartelle ausüben, fort-  
fallen. Der Kernpunkt der Denkschrift liegt in der Darstellung,  
daß der Wirtschaft ein Gewinn übrig bleiben muß, der die  
eigene Kapitalbildung in beschleunigtem Tempo sichert. Damit  
macht sich die Vereinigung die Behauptung des Reichsverbandes  
der deutschen Industrie zu eigen, nach welcher „ein öffentlicher  
Kaufkraftentzug für vorwiegend konsumtive Bedürfnisse in der  
bestehenden Höhe auf die Dauer einen genügenden Ausbau

## Amerikanische Gewerkschaftsbilder

Von Unruhe, Gewalt und Rückständigkeit.

Die Geschichte der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung  
in den großen Städten ist voller Wildheit und phantastischer  
Abenteuer. Nehmen wir einmal die beiden großen Tageszeitun-  
gen von San-Franzisko in die Hand, so finden wir Berichte,  
die sich lesen, als handelten sie von einem militärischen Kriegs-  
schauplatz. Seit Monaten führen die Zimmerleute von San-Fran-  
zisko einen zähen Streit um die tarifliche Regelung von Lohn-  
und Arbeitsbedingungen. Während dieses Streikes geschah Ge-  
walttat auf Gewalttat. In der letzten Woche wurden vier streik-  
brechende Zimmerleute von Unbekannten überfallen, mit  
Hämmern geschlagen und so schwer verletzt, daß einer der  
Überfallenen nach kurzer Zeit im Hospital starb, während die  
anderen drei mit gebrochenen Rippen und Armen liegen und  
vielleicht nicht wieder voll arbeitsfähig werden. Das ist bereits  
der vierte Totschlag in diesem blutigen Kampf. Auf der Verlust-  
liste auf beiden Seiten stehen außerdem noch über 200 leicht und  
schwer Verletzte. Die Zeitungen nehmen bereits gegen die Poli-  
zei und den Bürgermeister der Stadt eine drohende Haltung an,  
weil nur selten die Uebelthäter zur Rechenschaft gezogen werden.

Bei großen Arbeitskämpfen in Amerika, insbesondere im  
Baugewerbe und im Bergbau kommen solche, beinahe in Krieg  
ausartende Vorgänge häufig vor, und es wird schwer sein, in  
jedem Falle festzustellen, welche Partei Arbeitgeber oder Arbeit-  
nehmer den Kampf mit so rohen Mitteln begonnen haben. In St.  
Louis traf ich einen alten deutschen Sozialisten, der schon man-  
chen Streik im Kohlenbergbau von Illinois mitgemacht hat. Er  
schilberte mir einen regelrechten Krieg, wie ihn die streikenden  
Kohlenarbeiter des benachbarten Kohlengebietes während eines  
großen Arbeitskampfes vor 20 Jahren zu bestehen hatten. Nach  
langen Streikmonaten war die Lage außer Kontrolle geraten, und  
die Arbeitgeber versuchten mit allen Mitteln, aus dem Sü-  
den und Osten Streikbrecher heranzubringen. So wurde eines  
Tages durch den gewerkschaftlichen Geheimdienst der Streik-  
leistung gemeldet, daß ein ganzer Extrazug mit Streikbrechern  
nach dem Kohlenrevier unterwegs sei. Es galt, zu verhindern,  
daß dieser Zug das Revier erreicht. Die Gewerkschaften riefen  
ihre Leute zusammen. Die Parole hieß: „Freiwillige vor“. Es  
melbten sich so viele, daß nur ein Teil davon kriegermäßig aus-  
gerüstet werden konnte. Zu jener Zeit begann sich fast in jeder

Bergarbeiterfamilie ein gutes Gemehr. Man brauchte das zum  
Jagen, aber auch für den Fall solcher zähen Arbeitskämpfe, die  
bis zum letzten gingen. Der Zug wurde aufgehalten, und es ent-  
stand ein regelrechtes Gefecht, bei dem über 30 Kohlenarbeiter  
ihre Leben einbüßten. Die Streikbrecher mußten aber den Rück-  
zug antreten. Da den toten Arbeitern eine christliche Beerdigung  
auf den Friedhöfen der Kirchen und Gemeinden des Reviers  
verweigert wurde, kaufte die Gewerkschaft ein eigenes Friedhofs-  
gelände, wo sie ihre Opfer beerdigten. Dieser Friedhof der  
Kohlenarbeiter liegt heute noch in einem kleinen Bergarbeiter-  
dorf in der Nähe von St. Louis am Mississippi, und viele Vetera-  
nen der Kohlenarbeiter finden dort immer noch ihre letzte Ruhe-  
stätte. In den unorganisierten Kohlengebieten von Virginia ha-  
ben die Bergherren große eigene Wachmannschaften, die mili-  
tärlich organisiert sind. Dort sind solche blutigen Kämpfe auch  
gegenwärtig keine Seltenheit.

Die Gewalt der Angriffe von Arbeitgeberseite oftmals ge-  
führt wird, dafür ein Beispiel aus einem Bergbaukampf des  
Jahres 1913 auf 1914. Eine im Staate Colorado zum Rockefeller-  
Konzern gehörige Kohlenfirma ließ während eines Kampfes die  
primitiven Hütten eines ganzen Bergarbeiterdorfes in Flammen  
ausgehen. 33 Arbeiter, darunter Frauen und Kinder, verloren  
ihre Leben. Die Gewerkschaftsmacht in jener Gegend wurde end-  
gültig gebrochen, und die Komagnie errichtete eine „Werks-  
gemeinschaft“, die mehrere Lohnherabsetzungen nacheinander  
schickte. Berühmt oder vielmehr berüchtigt ist auch der große  
Arbeitskrieg im Baugewerbe von Chicago, der während der  
großen Krise nach dem Kriege einsetzte, bei dem Mord und Tot-  
schlag an der Tagesordnung war, und der schließlich mit einem  
Sieg der Gewerkschaften endigte.

Zu den Waffen der rohen Gewalt treten aber in den ameri-  
kanischen Arbeitskämpfen viele andere gewalttätige Mittel, die  
uns in Europa unbekannt sind und hoffentlich auch unbekannt  
bleiben. In Chicago wurde mir z. B. anlässlich eines Streikes  
von Kleiderarbeiterinnen ein Fall persönlich genau bekannt,  
in dem es sich in einer bestimmten Entwicklungsphase geradezu  
um einen Wettkampf der Parteien zum Gerichtsstreiter bzw.  
Richter handelte, den es zu bestehen galt. Mir sind Fälle be-  
kannt geworden, in denen von Gewerkschaften bei Streikfällen  
für Bestechungsgelder fast ebensoviel ausgegeben werden mußte,  
wie für Streikunterstützung. Es klingt wie ein Märchen, wurde  
mir aber von beteiligten Personen glaubwürdig berichtet, daß

in Fällen von Verhaftung die Interessenten einfach zu dem  
„Bosch“ derjenigen Partei des Wahlbezirks gehen, die gerade  
den Staatsanwalt und Richter im Amt hat (beide werden ge-  
wählt), um mit ihm über den Preis zu verhandeln, für den die  
Freilassung des Verhafteten erkauft werden kann.

Im gegenwärtigen Streik der Zimmerleute von San-Fran-  
zisko werden noch andere Gewaltmittel gebraucht. Viele Bau-  
unternehmer wären von sich aus bereit, die geforderten Tarif-  
verträge zu schließen, die die nicht der Gewerkschaft ange-  
hörigen Arbeiter vom Bauplatz ausschließen. Würden sie jedoch  
so handeln, so kriegen sie von den Geschäftsleuten von San-  
Franzisko keine Baumaterialien geliefert. Die Unternehmer  
der Stadt haben nämlich unter sich eine dahingehende Ab-  
machung getroffen, um die Macht der Gewerkschaften insbeson-  
dere im Baugewerbe ein- für allemal zu brechen. Als Antwort  
auf diese Maßnahme hat die sehr starke und gut organisierte  
Gewerkschaft der Zimmerleute in der Nähe von San-Franzisko  
drei eigene Holzhandlungen errichtet, die zu Tagespreisen den  
gewerkschaftsfreundlichen Bauunternehmern das nötige Bau-  
holz liefern. Die Gewerkschaften haben in diesem Falle bereits  
einen langwierigen Prozeß bis zum höchsten amerikanischen Ge-  
richtshof durchgeschleht und verloren (auf Grund des Sherman-  
act). Wie ernst es den Arbeitgebern von San-Franzisko dieses  
Mal war, geht daraus hervor, daß sie einen Kampffonds von  
zwei Millionen Dollar gesammelt hatten.

Berühmt sind die Geschichte der Arbeiterkämpfe in der  
Stadt San-Franzisko bis zum heutigen Tag, so muß man, auch  
bei einer noch so arbeiterfreundlichen Haltung, bekennen, daß  
die Gewerkschaften an der Entwicklung dieser hochgespannten  
Lage nicht ohne Schuld sind. Bis kurz vor dem Kriege herrschte  
in San-Franzisko beinahe eine gewerkschaftliche Diktatur. Die  
diktatorische Macht haben sie mehr als einmal in der kräftigsten  
Weise mißbraucht, und zwar nicht nur auf gewerkschaftlichen  
Gebiete. Die Gewerkschaften hielten für mehrere Jahre beinahe  
alle wichtigen Ämter der Stadtverwaltung in ihrem Besitz.  
Schmid, der Bürgermeister dieser Periode, war aus ihren Reihen  
hervorgegangen. Diese Jahre der Stadtverwaltung von  
San-Franzisko gehören mit zu den dunkelsten in der Geschichte  
der amerikanischen politischen Korruption. Sie endeten mit  
einem weltweiten Skandal. Ruff, der Berater von Schmid,  
neben manchen anderen wanderten ins Zuchthaus.

(Schluß folgt.)

# Reicht Vorschlagslisten unseres Verbandes ein!

unserer Wirtschaftsgrundlage aus der eigenen Kapitalkraft der Unternehmen verhindert. — Mit der Übernahme dieses Gedankenganges zeigt die Vereinigung, daß auch sie von dem Gedanken beherrscht wird, die Kapitalbildung innerhalb des Betriebes sei eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit. Dieser Gedankengang ist jedoch nicht nur unmoralisch, sondern auch unwirtschaftlich, denn das Kapital für den Ausbau der Unternehmung wird ein Unternehmen stets aus dem Geld- und Kapitalmarkt schöpfen müssen. Die Theaurierungspolitik, wie sie nach den bisher veröffentlichten Bilanzen von der deutschen Wirtschaft im letzten Jahre gepflegt worden ist und die heute schon auf recht erheblichen Widerstand bei den Aktionären der einzelnen Werke stößt, ist entgegen der Auffassung einzelner Kreise der Wirtschaft nicht der richtige Weg zur deutschen Kapitalbildung. Dieser Weg geht über die Dividende, die Löhne und die Sparkraft des deutschen Volkes. Die Denkschrift vermeldet es, gerade diese Ziffern zu nennen. Nach einer Berechnung des Instituts für Konjunkturforschung betrug die deutsche Kapitalbildung im Jahre 1927 insgesamt 12 Milliarden Reichsmark. Davon waren 4,4 Milliarden Reichsmark Auslandskredite, sodas eine innere Kapitalbildung von 7,8 Milliarden Reichsmark verbleibt.

Die Arbeitnehmer werden sich nicht den Satz zu eigen machen, daß „es völlig ausgeschlossen ist, daß für die Zukunft mit einer weiteren Senkung der Selbstkosten in auch nur annähernd gleichem Tempo zu rechnen ist.“ Vielmehr beweist gerade die Denkschrift die Richtigkeit des bisherigen Vorgehens der Gewerkschaften, das von der Industrie immer als falsch hingestellt worden ist.

## Lohn- und Arbeitsstreitigkeiten in der Textilindustrie

### Tarifikündigung in Bayern.

Die Gewerkschaften haben den Manteltarif, das Mehrarbeitszeitabkommen und den Lohnvertragsvertrag für die südbayerische Textilindustrie zum 31. März d. J. gekündigt. Gefordert werden Änderungen im Manteltarif und eine Erhöhung der bisherigen Lohnsätze.

Für Nordbayern ist ebenfalls der Lohnvertrag zum 31. März gekündigt. Gefordert wird auch hier eine Lohnserhöhung. Der Manteltarif für dieses Gebiet ist bekanntlich ebenfalls zum 31. März gekündigt.

### Kündigung des Fragmentarvertrags für die Niederläufer.

Der Manteltarif für die Tuchindustrie in der Niederlausitz ist von den Textilarbeiterverbänden zum 31. März gekündigt. Gefordert wird u. a. eine Erhöhung der Akkordspanne auf 40 Proz. über den festgesetzten Zeittarif.

### Streik und Aussperrungen in den Jutespinnereien und Webereien in Triebes und Weida.

In Triebes und Weida war der Lohnvertrag ordnungsmäßig gekündigt. Die Unternehmer lehnten Verhandlungen ab. Darauf trat die Belegschaft in den Streik. Am 24. Februar hat nun die Firma in Weida ihre ganze Belegschaft, etwa 1400 Textilarbeiter, ausgesperrt.

### Streik und Aussperrung bei der Firma Halpert in Gera.

Die Weber bei der Firma Halpert sind wegen Akkordlohn-differenzen in den Streik getreten. Darauf hat die Firma am 24. Februar ihre gesamte Belegschaft ausgesperrt. Die Firma wollte die Akkordlöhne für die Weber entgegen den tariflichen Bestimmungen um 20 Prozent kürzen.

## Lacht mit!



Ein Ehepaar will vom Wohnungsamt eine Wohnung nach-gesehen haben.

Leiter des Wohnungsamtes: „Ja, liebe Leute, es tut mir außerordentlich leid, aber ich habe keine Wohnung, und die Aussichten, eine zu bekommen, sind sehr gering. Wollen Sie denn nicht zu Ihren Eltern ziehen? Das machen doch heute die meisten jungverheirateten Leute.“

Ehepaar: „Aber das geht ja auch nicht, denn unsere Eltern wohnen ja auch noch bei ihren Eltern.“

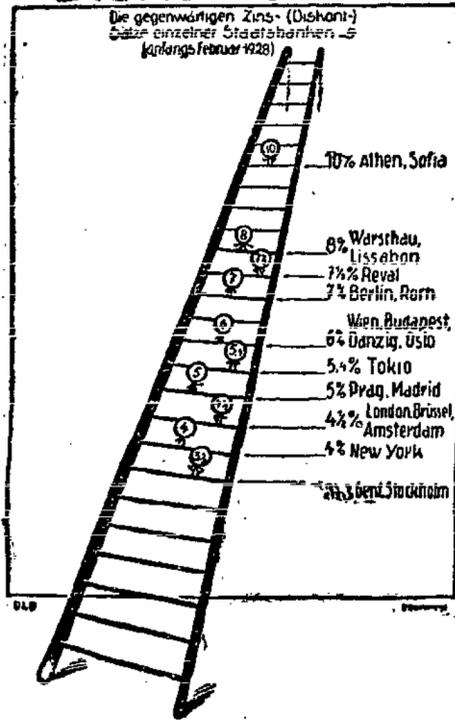
## Textile Technik

Mechanisch-technischer Teil. Betrachtungen über die Bewegungsverhältnisse des Ringläufers. Roemmelt: Die Regulierung der Baumwollschlagmaschine. Kießer: Wie die automatische Nachreinigung am Willow entstand. Ger: Die verschiedenen Gallierungsarten des Jacquardharnisches. Frotscher: Webwarenkunde. Samann: Mitteilungen des Fachnormenausschusses für Textilindustrie und Textilmaschinen, Alaa-

## Jakob Mehr †

Der Jugendleiter des christlichen Metallarbeiterverbandes, Kollege Jakob Mehr, ist von einem langen, schmerzvollen Leiden durch den Tod erlöst worden. Sein Ableben ist nicht nur für den christlichen Metallarbeiterverband, sondern auch für die Gesamtbewegung, und in dieser besonders für die Jugendbewegung ein außerordentlich schmerzlicher Verlust. Kollege Mehr war ein lieber Mensch, ein aufrichtiger, lauterer Charakter. Mit selbstloser Hingabe diente er seinem Verband, diente er vor allem der Jugend. Dieser widmete er seine ganze Kraft. Was ihn fast unerschütterlich macht, ist neben dem gewerkchaftlichen, sein großes berufliches und technisches Wissen, sein außerordentliches Geschick, durch selbstgeschaffenes Anschauungsmaterial und durch Vorträge experimenteller Art, sowohl Erwachsene als auch Jugendliche beruflich zu interessieren, den Berufs-gedanken und ein gesundes Berufsstreben in ihnen zu wecken und zu fördern. Zahlreich sind die von ihm zu diesem Zwecke gebauten, besonderen Apparate. Dabei war er ein seiner Psychologe, ein Kenner der Jugendseele. Er verstand es wie wenige, sich das Vertrauen der Jugend zu erwerben, ihr Freund, Berater und Führer zu sein. Mit der Jugend des christlichen Metallarbeiterverbandes steht darum die ganze christliche Gewerkschaftsjugend trauernd an der Bahre dieses Mannes. Sie wird sein Andenken hoch in Ehren halten, war er doch von allen Freunden der Jugend der Besten einer. Möge unser Herrgott ihm seine, von selbstloser Liebe zur Jugend und zum Arbeiterstand getragene, segensreiche Arbeit in reichem Maße vergelten.

## Diskontsätze



Die Diskontsätze am 4. Februar 1928. Die Diskontpolitik ist abhängig von der Lage des Geldmarktes, also von dem Geldangebot und der Nachfrage nach Geld und damit auch von der allgemeinen Wirtschaftslage. Der Diskontsatz der Deutschen Reichsbank war zuletzt am 4. Oktober 1927 auf 7 Prozent erhöht worden.

decken und ihre Herstellung. Peter: Schaftmaschine für das rationale Verweben der Kunstseide. Die Holzler: Die Herstellung verschiedener Strumpfsorten. Aberte: Schlingerkanten-Schneidemaschine. Kosche: Kalender für Autogen-Schweißer 1928.

Textile Forschungsberichte. Ueber den Einfluß der Heißbehandlung auf die Fäule und deren Verhalten im Spinnprozess im Vergleich zur gebasteten Fäule. Firich: Die technologischen Unterschiede der jetzt hauptsächlich handelsüblichen Rohbaumwollen unter besonderer Berücksichtigung der Untersuchungs-methoden. Fikentlicher: Die Torsionen der Seidengarne. Rosenzweig: Fadenzähler, technische Mitteilung aus der Industrie, einheitliche Richtlinien für die Prüfung von Kunstseide.

Chemisch-technischer Teil. Die Bestimmung des Glanzes an bunten Oberflächen. Klugardt: Die Anwendung der ultravioletten Strahlen in der textil-chemischen Untersuchungspraxis. Kapitich: Moderne Entwürfe für textilen Druck. Börner: Untersuchung und Nachweis organischer Farbstoffe auf spektroskopischem Wege. Formaneh: Gasengmaschine für Garne. Bombelli: Mohrbleiche und Kochbleiche. Sollmann: Zur Bestimmung des Glaubersalzes in sulfurierten Oelen. Herbig: Ueber die Erzeugung von grünen Azofarben auf der Faser. Zwanoff: Ueber das Färben von Indanthrenfarbungen. Gofler: Einfluß der Herkunft und des Reinigungsgrades vegetabilischer Fasern auf die Aufnahme von Metallsalzen und Nachhol. Henkel: Warum werden Trietts zur gefärbt Küf: Neue Farbstoffe, neue chemische Präparate.

Die Weltzeitung enthält wie bisher die wichtigsten Referate aus in- und ausländischen Fachzeitschriften, Neue Bücher, Neue Musterkarten, Technische Aushünfte, Fragen und Antworten, Gesuchte Bezugsquellen.

Der Abschnitt „Neue Erfindungen“ bringt in bekannter Weise ein Verzeichnis der bekanntgemachten Patentanmeldungen, sowie Referate aus in- und ausländischen Patentzeitschriften.

Betriebsorganisation, Betriebstechnik, Stromverbrauch in Fabriksbetrieben. Ley: Die Bedeutung des Wirkungsgrades elektrischer Motoren in der Textilindustrie. Centmaler: Ausschluß zur Bekämpfung gewerblicher Lärmverhinderung. Der schnelle Schüle-Zug, Kontrolle der Garnwirtschaft einer Weberei Müller.

Wirtschaftlicher Teil. Hugo Heberlein †, Der Weltmarkt mit Textilmaschinen. Kupczyk: Jubiläen, Vereinsnachrichten, Tagelohnnachrichten, Offene Stellen.

## Hat die Kurzarbeiterunterstützung in ihrer jetzigen Form praktischen Wert?

Es hat gewiß großer Anstrengungen bedurft, um die gesetzliche Grundlage der Kurzarbeiterunterstützung zu schaffen und in das neue Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosen-fürsorge zu übernehmen. Die Anordnungen der obersten Landesbehörden über die Kurzarbeiterfürsorge blieben durch die Verordnung vom 23. September 1927 auch über den 1. Oktober 1927 hinaus in Kraft. Auch dieses wurde ohne Zweifel als Erfolg gebucht. Denn in der Hochkonjunktur des vergangenen Jahres kam ja die Arbeiterschaft garnicht in die Versuchung, die Kurzarbeiterunterstützung zu beanspruchen und ihren Wert zu erproben. Das hat sich aber inzwischen wesentlich verändert.

In verschiedenen Industrien läßt die Beschäftigung wesentlich nach, und die Kurzarbeit nimmt namentlich in der Leinen-industrie erheblichen Umfang an. Es ist immerhin ein gutes Zeichen der Solidarität, wenn sich die Betriebsräte bei schlechtem Geschäftsgang gegen Entlassungen wehren. Ist die Einschränkung des Betriebes nicht zu umgehen, dann geben sie lieber zur Einschränkung der Arbeitszeit für die ganze Belegschaft die Zustimmung. Nicht zuletzt mag für manche Betriebsvertretungen dabei die Erwägung ausschlaggebend sein, daß unter bestimmten Voraussetzungen die Kurzarbeiterunterstützung gezahlt wird. Zu spät erkennen sie freilich, daß es ein Trugbild war. Man tut den Dingen wahrhaftig keine Gewalt an, wenn man behauptet, daß viel größere Aussicht besteht, in der preussischen Klassen-lotterie mit einem Gewinn oder wenigstens dem Einfluß herauszukommen, als daß ein Kurzarbeiter in den Genuß der Kurzarbeiterunterstützung kommt. Wie schwer es ist, diese zu erreichen, dafür ein Beispiel:

Eine Gardinenfabrik in Schlesien sah sich vor Weihnachten genötigt, den Betrieb einzuschränken. Um Entlassungen zu vermeiden, wurde die Arbeitszeit eingeschränkt, und zwar waren in den letzten fünf zusammenhängenden Wochen vor Weihnachten insgesamt zehn Arbeitstage ausgefallen. Weil zwischen Neujahr und Weihnachten überhaupt nicht gearbeitet werden sollte, war jedoch in den letzten beiden Wochen nur je ein Tag ausgefallen. Die Firma bemühte nun den schlechten Geschäftsgang, um zwischen Weihnachten und Neujahr die Kessel reinigen zu lassen. Diese Arbeit war nicht unbedingt notwendig, da die Kessel erst im September gereinigt worden waren und bei normalem Geschäftsgang erst in einigen Monaten die Reinigung erneut notwendig gewesen wäre.

Bei der Anfrage der Betriebsleitung beim Arbeitsamt habe ich wertvoll wegen evtl. Kurzarbeiterunterstützung wurde erwähnt, daß in den betreffenden Tagen auch die Kessel gereinigt würden. Der Bescheid des Arbeitsamtes lautete dahin, daß Kurzarbeiterunterstützung nicht in Frage käme, weil bei Stillstand wegen Kesselreinigung noch nie Unterstützung gezahlt worden sei. Auch eine Beschwerde der Organisationsleitung wurde in diesem Sinne beantwortet und der Antragsteller auf eine evtl. Beschwerde beim Landesarbeitsamt Breslau verwiesen.

Da sich aber herausstellte, daß überhaupt noch kein schriftlicher Antrag vorlag und der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes Habelschwerdt noch gar keine Entscheidung gefällt hatte, wurde der Einspruch zunächst vor dieser Instanz verhandelt. Der Verwaltungsausschuß erachtete den Einspruch für begründet und sprach der Belegschaft für drei Tage Kurzarbeiterunterstützung zu.

Gegen diese Entscheidung legte der Vorsitzende des Arbeitsamtes Habelschwerdt Berufung beim Landesarbeitsamt Breslau ein. Am 7. Februar 1928 verhandelte die Berufungskammer in dieser Sache. Sie gab der Berufung statt und hob die Entscheidung des Verwaltungsausschusses Habelschwerdt auf. Also — die Arbeiterschaft hat keinen Anspruch auf Kurzarbeiterunterstützung. Interessant war die mündliche Begründung hierzu. Die Berufungskammer wäre demnach zu der Auffassung des Vorsitzenden des Arbeitsamtes Habelschwerdt gelangt, wonach wegen der Kesselreinigung eine Unterstützung nicht in Frage komme. Es bestünde doch die starke Vermutung, und die Berufungskammer müsse annehmen, daß der Stillstand des Betriebes weniger infolge Betriebs Einschränkung, als wegen der Kesselreinigung erforderlich gewesen wäre. Dabei konnte in der Berufungsverhandlung nachgewiesen werden, daß von Neujahr ab in zusammenhängenden Wochen erneut sieben Arbeitstage ausgefallen sind.

Man bedenke: In zehn aufeinanderfolgenden Wochen sind insgesamt 22 Arbeitstage (also beinahe vier ganze Wochen) ausgefallen, die Kesselreinigung hat erst im September stattgefunden und würde frühestens im April oder Mai notwendig werden. Trotzdem ist nach Ansicht der Berufungskammer zwischen Weihnachten und Neujahr wegen Kesselreinigung gefeiert worden und können die Arbeiter für ganze — drei — Tage! — die Unterstützung nicht bekommen. Das begreife, wer mag! Das geht dem Arbeiter denn doch über die Schutzmaur!

Formell richtig mag der zweite Teil der Begründung sein, wonach die Unterstützung deshalb auch nicht gewährt werden kann, weil in den letzten zwei Wochen vor dem Unterstützungsfall nur je ein Arbeitstag ausgefallen ist. Wie gesagt, den Paragrafen nach. Ob es aber im Sinne der Gesetzgeber gelegen hat, in solchen Fällen, wie oben angegeben, die Unterstützung zu versagen, ist eine andere Frage.

Die Betriebsräte mögen sich in Zukunft reichlich überlegen, ob sie für Entlassungen oder Kurzarbeit eintreten. Wenn nach langer Kurzarbeit dann doch Entlassungen unvermeidlich sind, sind die davon Betroffenen doppelt geschädigt.

## Auch eine Forderung: Abbau der Betriebsräte!

Nach den Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes bestand bisher keine Möglichkeit, Arbeitgeber, die die Bestellung eines Wahlvorstandes in Betrieben ohne Betriebsvertretung ablehnten, hierzu zu zwingen. Die Regereklage nach § 823 BGB. und die neuerlich von den preussischen Polizeiverwaltungen angewendeten Bestimmungen des preussischen Verwaltungs-gesetzes (siehe Artikel: „Durchführung der Betriebsratswahlen“ in Nr. 7 unserer Verbandszeitung) gaben bisher der Arbeiterschaft die einzige Möglichkeit der Selbsthilfe und des Schutzes in diesem Falle. Der Reichstagsausschuß für soziale Angelegenheiten hat

### Allgemeine Rundschau

#### Wen wählen wir zum Betriebsrat?

Die Durchführung des Betriebsrätegesetzes hängt nicht zuletzt davon ab, welche Personen das Amt des Betriebsrates innehaben. Darum ist es notwendig, die Frage aufzuwerfen: Wen wählen wir in den Betriebsrat? — Wer ist in der Lage, die berechtigten Forderungen und Wünsche der Arbeiterschaft erfolgreich zu vertreten?

Erste Voraussetzung für ein Betriebsratsmitglied ist, daß es ein ganzer Gewerkschaftler sei. Warum? Als Mitglied der Organisation hat dieser Betriebsrat in Versammlungen und Kurven, durch die gewerkschaftliche Literatur und Verbandszeitung, immer wieder Gelegenheit, seine notwendigen Kenntnisse über soziale und wirtschaftliche Fragen, Gesetze und Verordnungen, die für ihn wichtig sind, ständig zu erneuern und zu bereichern. Er kennt sich aus über das Tarif- und Schlichtungswesen, kennt vor allem das Betriebsrätegesetz und versteht es anzuwenden. Er kann nicht nur den Schutz der gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch den Schutz und die Hilfe der Organisation jederzeit für sich und die Belegschaft in Anspruch nehmen. Die gewerkschaftliche Mitgliedschaft und Mitarbeit muß deshalb erste Voraussetzung für die Wahl eines Betriebsratsmitgliedes sein.

Das Betriebsratsmitglied muß aber auch ein vollwertiger Arbeiter in seinem Fache sein! Es muß zunächst allgemeine Kenntnisse von den Verhältnissen des Betriebes besitzen. Es muß weiter über ausreichende Materialkenntnisse verfügen und über den Arbeitsprozeß, Maschinen und verarbeitende Rohstoffe oder Garne im Bilde sein.

Zum Dritten ist erforderlich, daß das Betriebsratsmitglied auch jene Charaktereigenschaften besitzt, die für seine Tätigkeit Bedingung sind: daß er ein ganzer vollwertiger Mensch ist. Sein Amt verlangt Selbstvertrauen und Energie, die berechtigten Wünsche der Kollegschaft mit Nachdruck zu vertreten. Wahrhaftigkeit und Ehrlichkeit zu anderen, gegen sich selbst und seinen Stand, um sich beim Arbeitgeber ebenso wie bei der Kollegschaft entschlossen durchzusetzen. Nur eine Kollegin, ein Kollege mit solchen Eigenschaften wird das Vertrauen seiner Wähler rechtfertigen und seine Pflichten zum Nutzen der Belegschaft erfüllen.

Nehmen wir unter diesem Gesichtspunkt allgemein die Aufstellung der Vorschlagslisten für die Betriebsratswahlen vor. Wählen wir als Vertreter der Arbeiterschaft nur solche Kolleginnen und Kollegen, die diese Voraussetzungen erfüllen. Und arbeiten wir weiter auch unermüdet an uns selbst, an unserer eigenen Festigung und Weiterbildung, um auch selbst diesen Anforderungen zu entsprechen.

### Betriebsratswahlen in Rheinland und Westfalen

Kolleginnen und Kollegen! Beachtet die Wahltermine! Montag, 12. März:

Letzter Tag zur Einreichung der Vorschlagslisten. Sorgt für gute Wahlvorbereitung!

### Aus unserer Jugendbewegung

Und dräut der Winter noch so sehr. . . . .

Tief im Herzen der Eifel, an der äußersten Grenze unseres lieben deutschen Vaterlandes liegt still verträumt zwischen hohen Bergen das kleine Städtchen Montjoie. Raslos durchheilt die Rote die alten, vielgewundenen Straßen. Dort fanden sich am 11. und 12. Februar 34 junge Kolleginnen und 2 Kollegen zu einem Wochenendkursus zusammen. Wohl war das Wetter so ungünstig wie möglich, denn starker Regen und heftiger Schneeeislauf wechselten sich ab. Es wurden schon Bedenken laut, ob wohl das Wetter die jungen Menschen zurück halte? Aber weit gefehlt. Die Eifeler Textilarbeiterin schreckt Gott, aber nicht Regen oder Schnee!

Von der Zentrale war unser zweiter Vorsitzender, Kollege Fischer erschienen. Zur Besprechung stand: Der Arbeiter- und Jugendschutz.

Zuerst wurde noch einmal kurz das auf dem ersten Wochenendkursus Gehörte besprochen, und erfreulich war es, festzustellen, daß die jungen Kolleginnen sich bemüht haben, im vergangenen Jahre ihr Wissen zu erweitern und wacker in unserem Verbandsmitarbeit.

Das weite Gebiet des Arbeiter- und Jugendschutzes wurde ausführlich besprochen. Mit großem Erstaunen hörten die Jugendlichen von den schweren Arbeitsbedingungen und den traurigen Lebensverhältnissen, unter denen die Arbeiter im Zeitalter des liberalistischen Wirtschaftssystems lebten. Große Hochachtung kam in ihnen vor den Arbeitern und Arbeiterinnen, die unter so schweren Opfern einen Ausweg aus diesen mißlichen Verhältnissen suchten und fanden. Wohl ist auch heute noch nicht alles erreicht, was mühsam und erstrebenswert für die Arbeiterschaft ist, indessen sind doch schon viele Erleichterungen geschaffen.

Aus den lehrreichen und zugleich unterhaltenden Ausführungen ersehen die Teilnehmer, ein wie großes Arbeitsgebiet unser Verband hat, und daß der Schutz für Leben und Gesundheit des Arbeiters eines der höchsten Ziele ist. Sie erkannten aber auch klar, was durch zielbewußte Gewerkschaftsarbeit erreicht werden kann.

Es kam der Jugend so ganz zum Bewußtsein, welche großen Aufgaben sie in der Zukunft zu erfüllen hat. Denn Großes wurde geschaffen, noch Größeres muß erarbeitet werden. Reichen Beifall zollten die Teilnehmer dem Referenten und geliebten treuen Mitarbeiter.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen, das allen gut munde, vereinigen Spiel und Scherz die Jugendlichen noch einige frohe Stunden. Die jungen Mädchen wetteiferten, ihr Bestes zur Erheiterung beizutragen, während draußen heftige Winterstürme tobten und tüchtige Schneemassen vom Himmel fielen. Herzlichen Dank dem wackeren Jugendführer, dem Kollegen Fischer, der keine Mühe scheute, in's Eifeld zu kommen! Herzlichen Dank und treuen Verbandsgruß den wackeren, jungen Mädchen, die so treu mitarbeiteten!!

### Berichte aus den Ortsgruppen

Buchau. Ein seltenes Arbeitsjubiläum konnte unsere Kollegin Lena Stöhr begehen, die als Büglerin bei den Trikotfabriken Hermann Moos A.-B. schon 50 Jahre in Arbeit steht. Der Jubilarin, die trotz ihrer 72 Jahre noch täglich zur Arbeit geht und dort ihre Arbeit fleißig und gewissenhaft verrichtet, wurden aus Anlaß des fünfzigjährigen Arbeitsjubiläums wohlverdiente Ehrungen zuteil. Die Firmenvorsteher

wie auch alle Mitarbeiter der Kollegin versammelten sich im nüchternen Saal des Werkes zu einer schlichten und doch recht einbräusvollen Feier. Die Verdienste der Jubilarin wurden von der Fabrik-Direktion, wie auch von den Arbeitern und Angestellten des Werkes gerühmt und der Kollegin wertvolle Geschenke und Urkunden überreicht. Die Lokalpresse hat über die Feier und über die Ehrung der Jubilarin einen eingehenden Bericht veröffentlicht. Auch die Verbandsleitung und Redaktion der Verbandszeitung wünschen der Jubilarin alles Gute auf ihrem Lebenswege und vor allem einen recht glücklichen und sorgenfreien Lebensabend.

Sekretariatskonferenz des Sekretariats Rheine. Für den Bereich der Geschäftsstelle Rheine fand am 11. und 12. Februar in Rheine eine Konferenz der örtlichen Führer statt. Der Besuch war ein außerordentlich guter. Erfreulich war besonders die Teilnahme einer Anzahl von Mitgliedern der Jungmännerabteilungen. Die Konferenz stand unter der Leitung des Kollegen Arthür H. Rheine. Das erste Referat über: „Arbeitsrechtliche Fragen“ erstattete das Mitglied der Bezirksleitung, Kollege Lehmann-Münster. Er verwies unter anderem auf das Tarifrecht, Betriebsrätegesetz und Arbeitszeitverordnung, ferner auf das Arbeitsgerichtsgesetz und Arbeitslosenversicherung. Er ging dann auf die Grundlagen der einzelnen Gesetze ein, um am Schluß darzutun, daß nur eine straff organisierte Arbeiterschaft Nutzen daraus ziehen kann. Im Anschluß an den ersten Vortrag nahm die Konferenz ein Referat des Kollegen Arthür H. Rheine über: „Aus der Praxis der Betriebsräte“ entgegen. Er schälte aus dem Gesetz diejenigen Teile heraus, die im gewerblichen Leben besonders zu Melnngerschiedenheiten Anlaß geben, und erläuterte dann die praktische Handhabung derselben. Der außerordentliche Beifall bewies, daß die Teilnehmer diese Art der Darstellung besonders anziehend und interessant gefunden hatten. In diesem beiden Referate schloß sich eine ergiebige Aussprache an, womit der erste Tag zum Abschluß gebracht wurde. Am zweiten Tage war nicht nur die Teilnehmerzahl außerordentlich gestiegen, sondern auch das Referat des Kollegen Böing, Düsseldorf, stand durchaus auf der Höhe. Er ließ die Vorgänge auf lohnpolitischem Gebiete der letzten Jahre an den Augen der Zuhörer vorbeiziehen, um zu beweisen, daß die gewerkschaftliche Arbeit nicht ohne Erfolg war. Hierauf brachte er dann seine eigenen Gedanken über die Fortsetzung der Lohnpolitik in der Zukunft zum Ausdruck. Im zweiten Teile seines Vortrages ging der Redner noch auf die Arbeitszeitfrage ein. Die Aussprache, die getrennt über Arbeitszeit und Lohnpolitik geführt wurde, war sehr lebhaft. Sie förderte manche neue Gesichtspunkte zu Tage, und bewegte sich vollständig im Sinne des Referenten. Nachdem der Kollege Böing noch auf einige Punkte der Aussprache eingegangen war, konnte die gut verlaufene Tagung mit einem kräftigen Schlußwort geschlossen werden.

### Briefkasten der Redaktion

An unsere Mitarbeiter: Berichte über Generalversammlungen, Kurse, Konferenzen und Gewerkschaftsfeste müssen so kurz wie nur möglich gehalten sein. Sie dürfen nichts Unwesentliches und Nebenwichtiges enthalten. Der Inhalt der Berichte muß immer für einen größeren Leserkreis Interesse haben. Für Einsendungen, die diesen ersten Anforderungen nicht entsprechen, kann eine Veröffentlichung nicht in Frage kommen.

J. B. Düren: Dein Aufsatz ist kurz und gut. In der Verbandszeitung sind aber die in Deinem Aufsatz verbreiteten Gedanken wiederholt in der letzten Zeit schon von anderer Seite ausgesprochen worden. Darum können sie nicht wiederholt werden.

B. O. Rheine: Deine Berichte sind immer zu eng geschrieben. Lasse mehr Raum zwischen den Zeilen frei, damit Änderungen angebracht werden können. Stelle bei Berichten die Maschine auf weite Briefzeilenstellung ein. Gruß.

A. E. Emsdetten: Recht vielen Dank für Deine Einblendung. Für den Rechtsstreit werden aber vorwiegend nur die Verbandsführer sich interessieren. Darum wird der Fall in der nächsten Ausgabe des „Textilarbeiter-Führer“ behandelt. Gruß.

### Bücher und Schriften

Eine neue Schrift von Prof. Dr. Brauer und Generalsekretär Bernhard Otte. Die Vorträge auf der letzten Ausschusstagung des D. G. B. in Hamburg über „Wirtschaftliche Entwicklung und Lohnpolitik“ von Prof. Dr. Brauer und „Die Sozialversicherung als lohnpolitisches Problem“ von Bernhard Otte haben außerordentlich starken Beifall gefunden.

Professor Dr. Brauer untersucht die Steigerung der Ertragsfähigkeit unter Berücksichtigung der Rationalisierung, der Zollgesetzgebung, der Reparationslasten usw. und gibt Anhaltspunkte für die Lohnpolitik, in denen Standhöhe des Lebensbedarfs, Leistungs- und Familienprinzip usw. in ihrer gegenseitigen Bedingtheit und Begrenzung aufgezeigt werden. Bernhard Otte erörtert den Einfluß der Versicherungsbeiträge auf die Lohngestaltung und setzt sich mit den Vorwürfen auseinander, die gegen die Versicherung erhoben werden.

Die Vorträge haben eine lebhaftige Aussprache ausgelöst. Die jedoch, besonders hinsichtlich der Richtlinien für Lohnpolitik, keinen Abschluß, sondern einen Anfang bedeutet.

Um die Verbreitung und Behandlung in Mitglieberskreisen zu fördern, hat der Christliche Gewerkschafts-Verlag ihre Herausgabe als Schrift übernommen, die zum Selbstkostenpreis von 55 Pfg. einschließlich Porto abgegeben wird.

Um Nachnahmekosten zu ersparen, ist Voreinsendung auf Postcheckkonto: Berlin 42229, Christlicher Gewerkschafts-Verlag, Bl.-Wilmersdorf, erwünscht.

### Verammlungskalender

Jüchen, Sonntag, den 11. März, morgens 10 Uhr bei Müller Mitgliederversammlung.

### Werkmeister,

der selbständig arbeiten kann, für kleine Weberei im Erzgebirge sofort, spätestens aber zum 1. April 1928, gesucht. Wohnung vorhanden. Geeignete Kollegen wollen sich unter Angabe der Mitgliedsnummer bei der Zentrale schriftlich bewerben.

### Inhaltsverzeichnis

Artikel: Die Frau in der Betriebsvertretung. — Die Struktur der Textilindustrie. — Eine Denkschrift zur Lohnbewegung. — Lohn- und Arbeitsfreistellungen. — Jakob Mehr f. — Hat die Kurzarbeiterunterstützung in ihrer jetzigen Form praktischen Wert? — Auch eine Forderung: Abbau der Betriebsräte! — Kleine Novelle zum Betriebsrätegesetz. — Feuilleton: Amerikanische Gewerkschaftsbilder. — Nacht mit! — Textile Technik. — Allgemeine Rundschau: Wen wählen wir zum Betriebsrat? — Aus unserer Jugendbewegung: Und dräut der Winter noch so sehr. . . . — Berichte aus den Ortsgruppen: Buchau. — Sekretariatskonferenz des Sekretariats Rheine. — Briefkasten der Redaktion. — Bücher und Schriften. — Verammlungskalender. — Inserat.

Für die Redaktion verantwortlich Gerhard Müller, Düsseldorf, Markt 2.

nun zur Behebung dieser Mängel des Betriebsrätegesetzes einen Wählerberücksichtigungswahl beschlossen. Kommt der alte Betriebsrat oder Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Bestellung eines neuen Wahlvorstandes nicht nach, so hat nach diesem Entwurf der Vorsitzende des Arbeitsgerichts auf Antrag eines oder mehrerer Arbeitnehmer, der Gewerkschaften oder des Gewerbeaufsichtsbeamten einen Wahlvorstand zu bestellen und mit der Durchführung der Wahl zu beauftragen. Durch diese Vorschrift wird zweifelsohne die Zahl der Betriebe ohne Betriebsvertretungen ganz beträchtlich abnehmen und der Arbeiterschaft vor allem auch in jenen Betrieben, in denen der Arbeitgeber bisher die Neuwahl der Betriebsvertretung absichtlich verhindert, ihr Vertretungsrecht gesichert.

Kritisch sind die Arbeitgeber von diesen Aussichten keineswegs erbaut. In langen Aufzügen und juristischen „Begründungen“ suchen sie in der ihnen zur Verfügung stehenden Presse und in ihren Verbandszeitschriften die „Unsinntigkeit“ dieser Entscheidung des Reichstagsausschusses zu beweisen und deren Annahme im Reichstag zu verhindern. Mehr oder weniger klar tritt dabei das eigentliche Ziel, das gewisse Arbeitgeberkreise verfolgen, zu Tage. Besonders interessant ist in dieser Hinsicht ein Artikel des „Industrieschutz“ — Zeitung des deutschen Industriellenverbandes — der größten Streikschutzorganisation der deutschen Arbeitgeber. „Abbau der Betriebsräte“ ist die Parole derselben:

„Man sollte aus der Entwicklung die Konsequenzen ziehen und nicht an einen Ausbau des Betriebsrätegesetzes, sondern an seinen zeitgemäßen Abbau denken.“

Die zweckmäßigste Lösung wäre eine wesentliche Scharaufhebung der Grenze für die Betriebsrätepflicht. Es würde voll auf für die heutigen Verhältnisse genügen, wenn die Einrichtung von Betriebsräten auf Betriebe mit mindestens 200 Arbeitnehmern beschränkt würde.“

So schreibt der „Industrieschutz“ vom „Betriebsräterummei“ und von der „in jedem Betracht überflüssigen Einrichtung der Betriebsräte“. Die Bedeutung, die dieser reaktionären Forderung zukommt, ergibt sich aus folgender Feststellung:

In unserer deutschen Textilindustrie sind insgesamt 1210784 Arbeitnehmer beschäftigt. 138346 Personen sind davon in Kleinbetrieben (unter 5 Beschäftigten) tätig, haben also keine gesetzliche Betriebsvertretung. 465345 Personen sind in Betrieben mit 6 bis 200 Beschäftigten tätig und sollen nach der Forderung der Arbeitgeber ebenfalls die gesetzliche Betriebsvertretung verlieren. 603892, also fast die Hälfte der in der Textilindustrie beschäftigten Personen soll mithin keine Vertretung, keinen Schutz des Betriebsrätegesetzes und kein Mitspracherecht gewährt werden! Für die anderen Organisationsgruppen wäre die Auswirkung dieser Arbeitgeberforderung noch verheerender: Von insgesamt 12694273 in Industrie und Handwerk beschäftigten Personen würden 8124420, also rund 66 Proz. der beschäftigten Personen, ohne Vertretung sein, damit die Arbeitgeber in diesen Betrieben wieder nach freiem Ermessen schalten und walten können.“

Die Arbeiterschaft mag daraus erkennen, wie wichtig für sie die starke Anteilnahme am Betriebsrätegedanken und die gewerkschaftliche Sicherung des Betriebsrätegesetzes ist!

### Kleine Novelle zum Betriebsrätegesetz

Der 2. Ausschuß des Reichstages hatte sich in den letzten Wochen mit einigen Anträgen verschiedener Parteien zur Abänderung des Betriebsrätegesetzes beschäftigt. Die Regierungsparteien brachten einen eigenen Antrag ein, der sich auf eine Abänderung der §§ 23, 95 und 99 beschränkte. Dieser Antrag der Regierungsparteien umfaßt wesentliche Forderungen, die u. a. auch von der Sozialdemokratie vorgelegen hatten. Eine Reihe weiterer Anträge, u. a. auch ein Antrag auf Ausbau der Gesamtbetriebsräte zu Konzernbetriebsräten, wurde der Regierung als Material überwiesen mit dem Ersuchen, baldigst eine Ueberarbeitung des Betriebsrätegesetzes vorzulegen. Diese Ueberarbeitung sollte alle bisherigen Erfahrungen gebührend berücksichtigen.

Der Antrag der Regierungsparteien in der Fassung der Ausschüsse, hat das Plenum des Reichstages in erster Lesung gelegentlich der Beratung des Haushalts des Reichsarbeitsministeriums paßiert. Die Novelle zum § 23 BRS. besagt, daß im Falle der alte Betriebsrat den Wahlvorstand nicht gewählt hat und im Folgenden der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, den Wahlvorstand zu bestellen, nicht nachgekommen ist, auf Antrag eines oder mehrerer wahlberechtigter Arbeitnehmer oder auf Antrag einer wirtschaftl. Vereinigung der Arbeitnehmer der Vorsitzende des Arbeitsgerichts einen Wahlvorstand aus den wahlberechtigten Arbeitnehmern bestellt. Antragsberechtigt ist auch der Gewerbeaufsichtsbeamte oder, sofern der Betrieb nicht der Gewerbeaufsicht unterliegt, die von der obersten Landesbehörde bestimmte Behörde.

Endlich wird in dem neuen Gesetz bestimmt, daß ein Wahlvorstand, der seiner Pflicht nicht nachkommt, durch das Arbeitsgericht aufzulösen und durch einen vom Arbeitsgericht neu bestellten Wahlvorstand zu ersetzen ist.

Die Aenderung des § 5 besetzt wesentlich darin, daß härter zum Ausdruck kommt, daß es dem Unternehmer verboten ist, die Arbeitnehmer in der Ausübung der sich aus dem Betriebsrätegesetz ergebenden Rechte zu beschränken oder sie deswegen zu benachteiligen.

Der § 99 BRS., der die Strafbestimmungen enthält, wird insoweit geändert, daß für den Fall eine Betriebsvertretung vorhanden ist, strafantragsberechtigt auch der Gewerbeaufsichtsbeamte bzw. die von der obersten Landesbehörde bestimmte Behörde ist.

Es wird die Nachricht verbreitet, daß durch die Einschaltung der Gewerkschaften als antragsberechtigte Organe zur Befestigung eines Wahlvorstandes eine dem Betriebsrätegesetz wesensfremde Instanz eingeschaltet worden sei. Wichtig ist allerdings, daß nach dem geltenden Betriebsrätegesetz die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer nur als beratende Instanzen mit den Betriebsräten in Verbindung gebracht werden. Durch die neue Gesetzesbestimmung wird aber an diesem Zustand faktisch nichts geändert. Die Gewerkschaften greifen in das eigentliche Aufgabengebiet der Betriebsräte nicht ein. Es wird ihnen lediglich das Recht zuerkannt, sich um das zu Stande kommen von Betriebsräten erfolgreicher bemühen zu können, indem sie selbst beim Arbeitsgericht den Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstandes stellen können. Das Tätigwerden der Gewerkschaften im Rahmen der neuen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes bezieht sich also ausschließlich auf die Ermöglichung gesetzlich einmündiger durchzuführen der Wahlen.