

Textilarbeiter-Zeitung

Organ des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter Deutschlands

Verlag Helne Jahnenbrach, Düsseldorf, Florstr. 7, Tel. 127 22. Druck u. Versand Joh. van Ecken, Kreisb., Zuch. Kirchstr. 65, Tel. 246 14. Bestellungen durch die Post für den Monat 1.— M.

Nummer 11

Düsseldorf, den 15. März 1930

Versandort Krefeld

Betriebsrat und Gewerkschaft

Zu den Errungenschaften, die die Arbeiterschaft seit dem Kriege zu verzeichnen hat, gehört auch das Betriebsrätegesetz. Das Gesetz bestimmt, daß in jedem Betrieb eine gesetzliche Vertretung vorhanden sein muß. Dieser Betriebsrat oder Obmann wird von der Belegschaft gewählt. Seine Rechte und Pflichten sind im Betriebsrätegesetz fest verankert. Notwendig ist es, daß sich jedes Betriebsratsmitglied die nötigen Kenntnisse aneignet, die für seine Tätigkeit erforderlich sind. Das geschieht durch eifriges Studium des Betriebsrätegesetzes und durch den Besuch der vom Verband eingerichteten Wochenendkurse. Unterläßt dies der Betriebsratsvertreter, dann ist es unausbleiblich, daß er verfaßt und der Belegschaft mehr schadet als nützt.

Über auch die Belegschaft soll bestrebt sein, ihrer Betriebsvertretung die Arbeit möglichst leicht zu machen.

Dies wird leider in vielen Betrieben nicht getan und meistens in solchen Betrieben, wo noch ein großer Teil Unorganisierter vorhanden ist. Hat ein Betriebsrat Verhandlungen mit der Firma zu führen, die die Durchführung der tarifvertraglichen Vereinbarungen zum Ziel haben, dann kann er in den meisten Fällen nur ein günstiges Resultat erwarten, wenn eine gutorganisierte Kollegenschaft hinter ihm steht. Bekanntlich gelten von Rechts wegen die tariflichen Vereinbarungen nur für die Mitglieder der vertragschließenden Parteien. Ist die Arbeiterschaft unorganisiert, herrscht in ihren Reihen der Indifferentismus, dann wird der Betriebsratsvertreter beim besten Willen nichts erreichen. Auch ist dem Betriebsrat ein sicheres Auftreten gegeben, wenn er weiß, daß er sich auf seine Mitkollegen verlassen kann. Auch der Unternehmer weiß in diesem Falle ganz genau, daß der Betriebsrat Rückenbedeckung hat, und das ist der Verband, unsere Gewerkschaft.

Mit dieser muß der Arbeitgeber rechnen, und er rechne auch damit, sind wir als Organisierte aber in der Minderheit, dann weiß die Firma auch, daß sie von den Unorganisierten — ob bewußt oder unbewußt, sei dahingestellt — Hilfe bekommt. Die Tätigkeit der Betriebsvertretung wird dadurch geschwächt und unter Umständen unmöglich gemacht. Deshalb ist es unbedingt erforderlich, daß eine Belegschaft reslos organisiert ist.

Wer nehmen will, der muß auch geben.

Die alten Einwände wie „die Beiträge sind zu hoch“, „sorgt, daß wir mehr verdienen“ usw., sind doch schon so abgedroschen, daß ein Unorganisierter einen solchen Einwand kaum noch erheben kann. Organisiere dich! Zuerst besuche die Versammlungen deiner Ortsgruppe, orientiere dich über die Wirtschaftsverhältnisse, sieh dir die Erfolge der Gewerkschaften an, mache die Augen auf und lese deine Standeszeitung und die Schriften, die für deinen Stand geschaffen sind, dann wirst du es recht erkennen, daß diese alten Einwände nicht mehr angebracht sind.

Die Beiträge für deine Vereinszeitungen und dergleichen sind dir ja auch nicht zu hoch. Aus allen diesen Gesichtspunkten heraus muß jeder einzelne Kollege erkennen, daß in seinem Betrieb, in dem er arbeitet und der ihm seinen Lebensunterhalt verschaffen soll, die Belegschaft bis auf den letzten Mann organisiert sein muß. Das ist darum notwendig, weil ja im Betriebe seine Interessen vertreten und gewahrt werden, und hier ist es auch, wo der Betriebsrat als erster die Wünsche und Beschwerden des Kollegen in Empfang nimmt.

Auch eine gute

Zusammenarbeit des Betriebsrats mit dem Verband

ist unbedingt notwendig. Sind Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ergebnislos verlaufen, dann muß er seinem Verband davon Mitteilung machen, damit dieser dann die nötigen Schritte unternimmt, um das Recht wieder herzustellen. Das Betriebsratsmitglied ist sozusagen Verbündungsman zwischen Betrieb und Gewerkschaft.

Man soll nicht vergessen, daß ein Betriebsratsvertreter mit dem Arbeitgeber sehr oft hart kämpfen muß, um für den einzelnen einen kleinen Erfolg buchen zu können. Das sollten alle Kollegen anerkennen. Niemand darf durch Austrittsdrohungen und Vorwürfe dem Betriebsratsvertreter die Arbeit schwer machen. Zum Betriebsleiter laufen und erklären, „ich möchte gern länger arbeiten, wenn die Betriebsvertretung es nur zuließe“, ist Verrat an der gesamten Kollegenschaft. Für eine gutorganisierte Arbeiterschaft sind die Handlungen des Betriebsrats bindend, d. h. wenn dieselben gerechten und laudablen Motiven entspringen. Nur mit einer Belegschaft, die in der Vertretung, die sie sich selbst gewählt hat, ihre Führer im Betriebe sieht, ist ein ersprießliches Arbeiten möglich.

Mit seiner Verbandsleitung soll ein Betriebsratsmitglied stets in enger Fühlung stehen. Rat und Auskunft in schwierigen Fällen wird ihm hier bereitwillig gegeben. Vorteilhaft ist es auch, wenn die organisierten Kollegen sich öfter versammeln und dann ihre Meinungen austauschen. In diesen Versammlungen muß auch der Betriebsratsvorsitzende zugegen sein. Er muß über der Sache stehen, Profitgier und Eigennutz dürfen nicht seine Begleiter sein. Nur so kann eine ersprießliche Arbeit im Sinne des Betriebsrätegesetzes geleistet werden.

Willy. Koolen, Gütersloh.

Achtung: Betriebsratswahl!

Arbeiterinnen und Betriebsräte

Wir stehen wieder vor den Betriebsratswahlen. Diese sind auch für uns Arbeiterinnen eine ernste und wichtige Angelegenheit. Warum? Wir verbringen den größten Teil unseres wachen Lebens im Betrieb. Er ist ja unsere Arbeitsstätte. Die Berufsarbeit aber ist die wichtigste Grundlage unserer Existenz. Wir erstreben darum gute Betriebs-, Arbeits- und Lohnverhältnisse, weil von ihnen in weitgehendem Maße unsere Lebenshaltung, unsere Gesundheit und unser Lebensglück abhängt. Der Arbeitgeber hat entgegengesetzte Interessen. Er will möglichst billige Arbeitskräfte und eine möglichst weitgehende Ausnutzung derselben. So werden die Betriebs-, Arbeits- und Lohnverhältnisse eine Quelle fortgesetzter Differenzen zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft. Daraus ergibt sich

die große Bedeutung der Betriebsvertretung.

Der Betriebsrat ist die vermittelnde Instanz. Er hat unsere Interessen der Betriebsleitung gegenüber wahrzunehmen. Freuen wir uns, daß wir eine solche gesetzliche Interessenvertretung haben. Sie stellt einen großen Fortschritt dar gegenüber dem Zustand der Vorkriegszeit. Damals gab es eine solche nicht. Die Arbeiterschaft hatte nichts zu sagen, sondern sich allen Maßnahmen und Anordnungen der Betriebsleitung einfach zu fügen. Selbst in den wenigen Betrieben, wo Arbeiterausschüsse bestanden, waren diese in ihrer Wirksamkeit vom Wohlwollen der Betriebsleitung abhängig. Heute aber haben wir eine gesetzliche Betriebsvertretung mit fest umgrenzten Rechten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, deren Wünsche und Anregungen entgegenzunehmen. Diesen Fortschritt sollten wir Arbeiterinnen in erster Linie zu werten wissen. Waren wir doch in der Vorkriegszeit vor allem dem Willkürregiment der Arbeitgeber unterworfen, und nicht selten sogar Angriffen gewissenloser Vorgesetzter auf unsere Ehre ausgesetzt. Das hat doch Dank der Betriebsvertretung und der hinter ihr stehenden Verbandsorganisation aufgehört.

Der Betriebsrat ist aber mehr als bloße Interessenvertretung. In ihm kommt

unsere Anerkennung als mitbestimmender Faktor in Betrieb und Wirtschaft

zum Ausdruck. Haben wir auf diese Gleichberechtigung und Mitbestimmung ein Anrecht? Gewiß. Das wird uns durch folgende Ueberlegung ohne weiteres klar. Wir Arbeiter und Arbeiterinnen haben ein Kapital im Betrieb stehen, nämlich unsere Arbeitskraft. Sie ist wertvoller als das Betriebskapital und die Betriebsanlagen, wertvoller als die modernsten Maschinen. Ohne unsere Arbeitskraft vermag die tüchtigste Betriebsleitung mit ihrem Unternehmen nichts anzufangen. Neben dem Unternehmungsgeist und der Tatkraft der Betriebsleitung ist unser Fleiß, unser berufliches Können von entscheidender Bedeutung sowohl für die Menge als auch für die Güte der erzeugten Ware. Wir tragen auch ein hohes Betriebsrisiko. Wir riskieren bei der Berufsarbeit zu Gunsten des Unternehmens unsere Gesundheit und unsere Glieder. Wir tragen das Risiko in Form von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit. Aus dieser Tatsache vermögen wir zu wichtigen Rechten herzuführen:

1. Daraus, daß wir dem Betrieb unsere Arbeitskraft zur Verfügung stellen, ergibt sich für uns das selbstverständliche Recht, bei der Festlegung der Bedingungen, zu denen die Vergebung der Arbeitskraft erfolgt, mitzureden.

2. Weil wir neben dem Unternehmer bzw. der Betriebsleitung der wichtigste Betriebs- und Wirtschaftsfaktor sind, und weil unsere Existenz aufs engste mit Betrieb und Wirtschaft verknüpft ist, kann die Herausarbeitung der besten und vollkommensten Arbeitsformen und Betriebsmethoden nicht nur Sache der Betriebsleitung sein, sie ist auch eine solche der Arbeiterschaft.

Dem hat die Reichsverfassung Rechnung getragen. Sie bestimmt in Artikel 165 folgendes:

„Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.“

Diese Mitwirkung der Arbeitnehmer kommt einmal im Tarifwesen, dann aber auch durch den Betriebsrat zum Ausdruck. Der Arbeiterrat z. B. als Teil des Betriebsrates hat ja über die Durchführung der tarifvertraglichen Bestimmungen im Betrieb zu machen, er hat bei der Festlegung der Akkord- und Stücklohnsätze, bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden, bei der Arbeitszeitein-

teilung, Ueberstundenbewilligung, Urlaubsregelung und dergleichen mitzuwirken. Er hat Beschwerden der Arbeiterschaft entgegenzunehmen und zu vertreten, sowie auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten.

Der Betriebsrat als Ganzes hat die Aufgabe, die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, „um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichst wirtschaftliche Betriebsleistungen zu sorgen“. Er hat ferner den Betrieb vor „Erschütterungen“ (z. B. durch wilde Putzsch) zu bewahren.

So ist durch die gesetzliche Berufsvertretung die in der Reichsverfassung vorgesehene gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes grundsätzlich verwirklicht. Praktisch haben die Betriebsräte allerdings noch mit den Betriebsleitungen einen fortgesetzten Kleinkampf zu führen um ihre Anerkennung und um ihre Rechte. Diesen Kampf vermögen sie nur dann erfolgreich zu bestehen, wenn wir, den Wert der Betriebsvertretung erkennend, uns restlos an der Wahl beteiligen und dadurch der Betriebsvertretung den Rücken stärken.

Die Gründe für unsere Mitwirkung im Betriebsrat.

Nun hört man in Arbeiterinnenkreisen aber oft den Einwand: Es genügt doch, wenn wir Arbeiterinnen uns an der Wahl beteiligen, die Besetzung der Betriebsratsposten können wir doch den Männern überlassen. Dieser Standpunkt ist grundverkehrt. Seine Befolgung wäre ein Armutszeugnis für uns. Folgende Gründe sprechen für unsere Mitarbeit im Betriebsrat:

1. Der Gesetzgeber hat uns nicht nur das aktive, sondern auch das passive Wahlrecht verliehen, d. h. wir können nicht nur wählen, sondern auch gewählt werden. Auch auf dieses letztere Recht können und dürfen wir nicht verzichten. Täten wir es, so würden wir uns damit selbst mindernden Rechts erklären. Wir würden dadurch auch jedes selbstbewußte Eigenleben und Streben in unseren Reihen ersticken. Unser Ziel muß sein, eine möglichst starke Vertretung in den Betriebsräten zu erreichen.

2. Wir Arbeiterinnen bilden in unserer Industrie die Mehrheit. Die Zahl der beschäftigten weiblichen Arbeiter ist größer als jene der männlichen. Wir können und dürfen darum die Vertretung unserer Interessen und die Gestaltung der betrieblichen und wirtschaftlichen Verhältnisse schon aus Gründen der Selbstachtung, aber auch aus dem Gefühl der Verantwortung gegenüber unseren Arbeitskolleginnen und der gesamten Textilarbeiterschaft heraus nicht allein den Männern überlassen. Auch wir sollen unseres eigenen Glückes Schmiech sein. Daraus ergibt sich auch die Pflicht zur Mitarbeit im Betriebsrat.

3. Auch die Art der Betriebsaufgaben läßt unsere Vertretung im Betriebsrat als notwendig erscheinen. Gewiß sollen auch die weiblichen Betriebsratsmitglieder die Interessen der Gesamtheit im Auge haben. Daneben tauchen aber in jedem Betrieb besondere, die weiblichen Arbeiter berührende Interessen- und Streitfragen auf. Sie können von der Frau recht oft besser beurteilt und vertreten werden als vom Mann. So z. B., wenn es sich handelt um Fragen der Entlohnung bestimmter weiblicher Berufsarbeiten, oder um die Frage, was einer Arbeiterin an Arbeitsleistung zugemutet werden kann, oder um Fragen des Arbeiterinnen- und Jugendschutzes und des Schutzes der verheirateten, insbesondere der hoffenden und stillenden Frauen, oder um die Behandlung der weiblichen Arbeiter und dergleichen. Es liegt also im Interesse der Arbeiterinnen selbst, geeignete und fähige Kolleginnen in den Betriebsrat zu entsenden.

Nun kommt aber die weitere Frage:

Sind wir Arbeiterinnen auch geeignet, die Vertretung unserer Interessen in die Hand zu nehmen?

Warum denn nicht? Selbst die Gewerbeaufsichtsbehörde hat in ihren Jahresberichten schon anerkannt, daß die Arbeiterinnen als Betriebsratsmitglieder sich ihren Aufgaben durchaus gewachsen zeigten. So heißt es z. B. in einem Bericht, daß die Arbeiterinnen in der Betriebsvertretung die ihnen obliegenden Aufgaben und Pflichten durchweg gut erfüllt und oft wertvolle Anregungen mancherlei Art gegeben haben.

In einem anderen Berichte wird gesagt, daß die Frauen im Betriebsrat die Interessen und Anliegen der Arbeiterinnen nicht weniger geschickt und erfolgreich ver-

treten haben als die Männer und daß sie auch in bedenkl... lichen Lagen, wie Streiks und Aussperrungen sie mit sich...

Das spricht doch für uns. Hören wir aber weiter, wie eine Kollegin unseres Verbandes, die selbst als Betriebs...

„Ich habe im vergangenen Jahre 48 mal mit der Direktion verhandelt. Ein großer Teil der Verhandlungen...

Die Kollegin weiß aber auch den Wert der Betriebsvertretung zu schätzen. „Sollte durch das eigene Verschulden der Arbeiterschaft, z. B. durch...

Sie soll uns Beispiel sein. Auch an uns ergeht der Ruf zu gewissenhafter Pflichterfüllung. Sei jede von uns...

Kolleginnen! Tut eure Pflicht. Sorgt für einen guten Erfolg unseres Verbandes bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen!

Zuckerbrot und Peitsche

Von den schlesischen Textilmagnaten sind wir es seit Jahren gewöhnt, daß sie in der Verfolgung ihrer Ziele...

„Zur Beachtung!

Wir sehen uns in Anbetracht der schlechten Leistungen und Produktionen der Abteilung „Weberei“ veranlaßt, unsere gesamte Weberei-Belegschaft darauf hinzuweisen...

Die Direktion.“

Dunkel ist dieser Rede Sinn. Nur eines gelte dem Arbeiter in den Ohren, das berühmte Wort „Minderleistungsfähigkeit“. Wie liegen nun tatsächlich die Dinge,

Die umstrittenen Textilarbeiterlöhne -

Sind die deutschen Arbeitslöhne wirklich zu hoch?

Aus Kreisen der Webereindustrie wird uns von einer führenden Persönlichkeit geschrieben:

Durch die Eingaben der Hochschulgeldner, welche in den letzten Monaten beim Reichswirtschaftsministerium eingegangen sind, zieht sich wie ein roter Faden die Behauptung, die deutschen Arbeitslöhne und sozialen Lasten seien zu hoch und gestatten nicht, mit dem Ausland zu konkurrieren.

Das ist scheinbar richtig, aber doch nur dann, wenn man die relative Kaufkraft in Betracht zieht. Die aufgewertete Mark hat in Deutschland nicht diejenige Kaufkraft, die sie im Verhältnis zu der Währung der Nachbarländer haben sollte...

Der belgische Frank, nominell 12 Bfg. deutscher Währung, gibt die Möglichkeit, in Brüssel etwa das 1 1/2-fache an Lebensmitteln zu kaufen, wie in Köln oder Düsseldorf für 12 Bfg. deutschen Geldes...

Das ist zum Teil auch in den Zöllen und Inlandssteuern begründet. Diesem Umstand muß man bei dem Vergleich der Produktionskosten Deutschlands und seiner Nachbarländer Rechnung tragen...

Die Bedeutung der sozialen Lasten wird auch vielfach überschätzt. Die Beiträge der Arbeitgeber: Krankenkasse, Arbeitslosenversicherung, Invaliden- und Altersversicherung und Berufsgenossenschaften übersteigen in den seltensten Fällen 8 Prozent der Arbeitslöhne...

Diesen Verhältnissen, den nominell höheren Löhnen und Soziallasten, hat auch der neue Zolltarif des Jahres 1925 reichlich Rechnung getragen...

vor allem, wie entstehen die so außerordentlich hohen Tarifnachzahlungen, die zu solcher Belastung führen sollen? Sind sie nur ein Zeichen oder Ausfluß jener Minderleistungsfähigkeit oder steckt nicht vielmehr in ihnen ein großer Rechenfehler in der Kalkulation?

Wenn jetzt verlangt wird, die Zollsätze nochmals um 75 Prozent des erhöhten Tarifs von 1925 (was einer Erhöhung von 250 Prozent auf die alten Sätze des Jahres 1902 ausmachen würde) hinaufzusetzen...

Wir haben uns bereits in unserer Nr. 52 des Jahrgangs 1929 gegen diese neuen Zollerhöhungen ausgesprochen und nachgewiesen, daß solche jeder Begründung entbehren. Die Entwicklung des Jahres 1929 hat unseren Annahmen durchaus recht gegeben...

Wir haben aber auch damals darauf hingewiesen, welche Nachteile der deutschen Textilindustrie und damit auch den deutschen Textilarbeitern aus einem Hochschulgeldsystem drohen.

Ein früherer Minister und langjähriger Reichstagsabgeordneter des Zentrums schreibt darüber:

„Die Erfolge der Landwirtschaft auf dem Gebiete des Zollschutzes haben offenbar auch die Gefahr der einseitigen Industremagnaten gemindert, und es besteht die Gefahr, daß wir einer Hochschulgeldperiode entgegengehen, von der Schlimmes zu befürchten ist. Der Erfolg wird eine Preissteigerung sein und damit die Unmöglichkeit, auf dem Weltmarkt mit unseren Fertigfabrikaten noch weiter zu konkurrieren.“

Soviel steht jedenfalls fest und ist auch durch die Erhebungen des Reichswirtschaftsministeriums festgestellt worden.

Die deutschen Arbeitslöhne in der Textilindustrie sind einschließlich der Soziallasten keineswegs zu hoch und rechtfertigen auch keinerlei Zollerhöhung. Im Gegenteil sollten die im Jahre 1902 verdoppelten Zollsätze noch ausreichende Möglichkeit zu einer Verbesserung der Löhne, besonders in der Weberei, bieten, auch wenn keine weitere Erhöhung der Zölle stattfindet.

ist, tarifliche Nachzahlung regelt sich daher ganz nach der zu Recht errechneten oder irrtümlich angelegten Einzelakkordposition. Der Rechenfehler ist also einzig in der Betriebskalkulation zu suchen.

In eingangs erwähntem Schreiben zeigt sich jedoch deutlich das Bestreben, solche Kalkulationsmängel auf Kosten der Arbeitskraft auszugleichen durch eine Konstruierung der Minderleistung. Der Arbeiter soll durch Unterschreiben solcher offensichtlich falscher Tatsachen zu noch höherer Leistung angetrieben werden.

Eine andere Bestimmung des gleichen Tarifvertrages sagt, daß bei dieser in der Regel monatlich vorzunehmenden Durchschnittsberechnung die Nichtvollarbeiter der jeweiligen Gruppe bis zur Höchstziffer von 10 Prozent ausgeschlossen werden können. Somit baut die Kalkulation schon auf vollleistungsfähigen Kräften auf.

Die Verjährung

Von A. Stobbe I., Berlin.

Der bevorstehende Jahresabschluss gibt Anlaß, auf die binnen kurzem eintretende Verjährung vieler Ansprüche und darüber hinaus auf einzelne wichtige Verjährungsfristen des bürgerlichen Rechts ganz allgemein hinzuweisen.

Die Verjährung bedingt manche Härte. Und doch, für den neuzeitlichen Rechtsstaat mit seinem schnellen Lebenstempo ist sie eine unentbehrliche und wertvolle Einrichtung.

Selbstverständlich kann die Rechtsordnung nicht alle Rechte ohne Unterscheidung nach bestimmten Zeiträumen untergehen lassen, viele Rechtsverhältnisse bedingen ihrer Natur nach Ausnahmen von der Grundregel.

Aber von diesen wenigen Ausnahmen abgesehen, unterliegen alle Ansprüche der Verjährung, und zwar regelmäßig mit einer Frist von höchstens 30 Jahren vom Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs an.

So sieht das Gesetz für Geschäfte des täglichen Verkehrs eine Verjährungsfrist von nur zwei Jahren vor, also eine im Verhältnis zur normalen Frist sehr kurze. Zu den Geschäften des täglichen Verkehrs gehören alle Forderungen der Kaufleute, Handwerker, Kunstgewerber, Frachtführer, der Lohn- und Gehaltsempfänger sowohl hinsichtlich ihres Arbeitsentgeltes...

Der Handlungsgehilfe z. B. erwirbt dagegen seinen Gehaltsanspruch im allgemeinen erst jeweils mit Ablauf des Monats, er ist mit seinen Diensten verleistungspflichtig. Mit Schluß des Jahres, in dem die Leistung fällig geworden ist, beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist. Je nach dem Tage der Fälligkeit kann daher die Verjährungsfrist tatsächlich zwei bis drei oder vier bis fünf Jahre betragen.

Vereinbarung einer Kündigungsfrist bis zum Ablauf der vereinbarten Frist. Um die Stellung des Forderungsberechtigten nicht über das erträgliche Maß hinaus zu schwächen, tritt in bestimmten Fällen eine Hemmung oder Unterbrechung der Verjährung ein. Eine Hemmung der Verjährung tritt z. B. ein, wenn der Berechtigte infolge Stillstandes der Rechtspflege, bei Krieg, Revolution oder Naturkatastrophen innerhalb der letzten sechs Monate der Frist an der Rechtsverfolgung verhindert war...

Treffen mehrere Ansprüche auf Vertrag und unerlaubte Handlung zusammen, so läuft die Verjährungsfrist für jeden Anspruch besonders.

Nun zeigt sich in fast allen Betrieben nach der Aussperrung das Bestreben, an den Akkordpositionen zu rütteln, sie in offener oder versteckter Form abzubauen. Zweck ist, damit eine künstlich gesteigerte mengenmäßige Leistung zu erzielen. Dieses Ziel ist in vielen Fällen erreicht worden. Dennoch zeigt sich als Folgeerscheinung, daß diese Steigerung innerlich krank ist, denn sie geht auf Kosten der Qualitätsleistung. Wie immer ein überspannter Bogen zerbricht, so auch hier. Wenn der einzelne Arbeiter oder die in der Gruppe zusammengefaßte Arbeiterkraft durch solche Kalkulationsmanipulationen ihre normale Tagesleistung um einige tausend Schuß pro Stuhl erhöhen sollen oder den Ausgleich durch Übernahme von mehr Stühlen — von 4 auf 6 oder von 6 auf 8 — schaffen müssen, so bedingt das eine Verteilung der Aufmerksamkeit auf diese Mehrleistung, die in 90 von 100 Fällen einer Verringerung gleichzusetzen ist. Dabei erhöht sich gleichzeitig auch die Fehlerquote im Werkstück. Oder der andere Fall, der Arbeiter wird — auch in seiner Gruppensamkeit — die alte bisher geübte Sorgfalt walten lassen, und die Folgeerscheinung ist, daß der

tarifliche Mindestlohn nicht erreicht wird und auf seine Höhe durch Vergütung und Entschädigung gebracht werden muß. Damit läßt sich dann leicht ein Widerleistungsvermögen konstruieren.

Alles in allem zeigen diese Darlegungen, daß der Fehler vorerst in der Kalkulation der Löhne zu suchen ist.

Leider müssen wir auch hier die Feststellung machen, daß dem Betriebsrat in diesen Dingen kaum das Mitwirkungsrecht eingeräumt wird, das ihm eigentlich, tariflich festgelegt, zusteht. Sicher könnte von diesen Leuten, die den Dingen im Betriebe praktisch gegenüberstehen, mancher wertvolle Fingerzeig gegeben werden, wenn es daran geht, mit Rechenstift und Schieber die Mindestleistung herauszukalkulieren.

Eines sei dabei ausdrücklich vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus betont:

Nur die Leistung von Qualitätsarbeit wird die schlechte Textilindustrie auf die Dauer konkurrenzfähig erhalten. Der eingeschlagene Weg aber ist nicht der rechte, denn er gibt den Anreiz zur Untergrabung der Qualitätsleistung.

So lebt der deutsche Arbeiter:

Eine statistische Betrachtung:

Das Statistische Reichsamt veröffentlicht soeben eine Untersuchung über den Einfluß der Kinderzahl auf die Ausgabengestaltung in Arbeiterhaushaltungen. Für diesen Zweck sind aus dem reichhaltigen Material der Reichshaushaltsstatistik die Wirtschaftsbücher von 218 Haushaltungen ausgewertet worden, die über ein Jahreseinkommen von 3000 bis 3600 RM. verfügen. Durch die Auswahl von Arbeiterhaushaltungen mit einem ungefähr gleichen Einkommen sind die Einflüsse, die bei verschiedenen hohem Lohn auf die Ausgabengestaltung zu beobachten sind, ausgeschaltet.

Wie verändern sich die Ausgaben bei wachsender Kinderzahl? Im wesentlichen handelt es sich um drei Ausgabenposten, die eine Erhöhung erfahren, nämlich um Nah-

Einem weiteren Einblick verschafft uns die Umrechnung auf Vollpersonen. Als eine solche Vollperson wird vom Statistischen Reichsamt im Hinblick auf die Ernährung die 15 Jahre alte und im Hinblick auf die sonstigen Lebensbedürfnisse die 20 Jahre alte männliche Person angesehen. Für die Frauen und für die Kinder werden gewisse Abschläge von dieser Einheit vorgenommen. Wenn man nun gewisse Nahrungsmittel auf eine Vollperson bezieht, so wird erkennbar, wie sich die Ausgaben und damit auch der wahrscheinliche Verbrauch in bezug auf ein Familienmitglied verändert. Hier erleben wir eine Ueberraschung. Es gibt einige Nahrungsmittel, deren Verbrauch auf die Einheit bezogen mit wachsender Familiengröße steigt. Das sind Margarine, Roggen-, Grau- und Schwarzbrot, Nahrungsmittel und Kartoffeln.

Ausgaben im Durchschnitt der Haushaltungen (je Vollperson RM.)

| Nahrungsmittel | ohne Kinder | mit 4-6 Kindern |
|------------------------------|-------------|-----------------|
| Roggen-, Grau u. Schwarzbrot | 30,53 | 42,02 |
| Margarine | 10,66 | 18,28 |
| Kartoffeln | 18,82 | 23,16 |
| Nahrungsmittel | 17,35 | 20,43 |

Für Roggenbrot beträgt demnach die Verbrauchssteigerung je Vollperson 38 v. H. und für Margarine 72 v. H. sowie für Kartoffeln 26 v. H. Damit ist dargestellt, daß im kinderreichen Haushalt, abgesehen von Meis, Teigwaren und Hülsenfrüchten, vor allem Margarinebrote und Kartoffeln an die Stelle von anderen Nahrungsmitteln treten. Es fallen je Vollperson vor allem die Ausgaben für Butter, Fleisch und Weizenkleingebäck. Das Statistische Reichsamt bemerkt dazu wörtlich: „Da Butter, Eier, Fleisch und Fisch zu den Hauptträgern der Eiweißstoffe gehören, zeigt sich, daß in den untersuchten Haushaltungen mit wachsender Kinderzahl eine Minderung in der Qualität der Ernährung eintritt.“

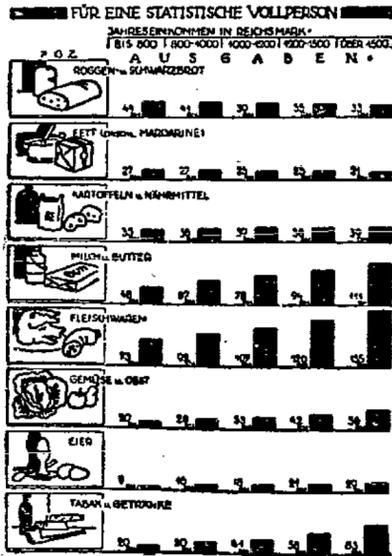
Auf eine Vollperson berechnet, zeigen die Ausgaben für Bekleidung und Wäsche sowie für Bildung, deren Gesamtsumme auf den Haushalt bezogen zunächst eine Steigerung aufwies, ebenfalls eine ziemliche Senkung. Wenn im kinderlosen Haushalt auf eine Vollperson noch 211 RM. für Bekleidung entfielen, so bleibt im kinderreichen Haushalt nur noch ein Betrag von 127 RM., d. h. 40 v. H. weniger zur Verfügung. Die Bildungsausgaben lassen für Haushaltungen mit 1-2 Kindern zunächst noch eine kleine Steigerung erkennen, müssen aber bei weiterer Kinderzahl infolge der steigenden anderen Bedürfnisse herabgedrückt werden.



rungs- und Genussmittel, Bekleidung und Wäsche sowie um Bildung. Die Nahrungs- und Genussmittelausgaben steigen von 1210 RM. im Haushalt ohne Kinder auf 1672 RM. im Haushalt mit 4-6 Kindern. Der Mehrverbrauch an Lebensmitteln im kinderreichen Haushalt wird durch eine Verbrauchssteigerung für Milch, Käse, Margarine, Roggenbrot, Nahrungsmittel, Kartoffeln und Zucker verursacht. Die Steigerung ist teilweise recht beträchtlich. Wenn wir den kinderlosen Haushalt dem Haushalt mit 4-6 Kindern gegenüberstellen, so finden wir, daß die Ausgaben für Margarine von 20 auf 81 RM., für Roggen-, Grau- und Schwarzbrot von 58 auf 185 RM., für Nahrungsmittel (Mühlensfabrikate, Teigwaren, Reis und Hülsenfrüchte) von 33 auf 90 RM., für Kartoffeln von 35 auf 102 RM. und für Milch von 89 auf 194 RM. steigen. Demgegenüber werden innerhalb der Nahrungs- und Genussmittel andere, und zwar zum Teil recht wichtige Bedürfnisse eingeschränkt. So vor allem der Butterverbrauch, der von 85 auf 49 RM. herabgeht, der Verbrauch an Eiern, Obst und jodarmen Verbrauch an Genussmitteln (Getränke und Tabak). Der letztere Ausgabenposten sinkt von 159 auf 110 RM.

Wie wird nun im Haushalt der kinderreichen Arbeiterfamilien die Mehrausgabe von 460 RM. für Lebensmittel wieder eingespart? An Bekleidung und Bildung sind Ersparnisse schlechterdings nicht möglich, da diese Ausgabenposten im Gegenteil noch eine kleine Aufwärtsbewegung mit wachsender Kinderzahl verzeichnen. Eingeschränkt werden aber die Ausgaben für Wohnungsmiete, für Einrichtung und Instandhaltung der Wohnung (Ausgabe: 138 RM. im Haushalt mit 4-6 Kindern gegenüber 92 RM. im kinderlosen Haushalt), für Heizung und Beleuchtung, für Vergnügen (16 statt 59 RM.), für Erholung, für Benutzung von Verkehrsmitteln, für Unterstützungen und Geschenke und die Ersparnisse. Die Begünstigung der kinderreichen Familien bei der direkten Steuerbelastung wirkt sich derart aus, daß statt 119 RM. nur 13 RM. an Steuern zu zahlen sind. Dabei bleibt allerdings die Frage offen, ob diese Erleichterung angesichts jener gesteigerten Elementarbedürfnisse tatsächlich eine nennenswerte Entlastung für die betroffenen Arbeiterfamilien bedeutet.

Der Lebensmittelverbrauch



Das Statistische Reichsamt hat durch diese Teiluntersuchung seiner großen Haushaltstatistik wertvolles Material über ein Gebiet beigebracht, dessen zahlenmäßige Größenverhältnisse uns bislang nicht bekannt waren. Für die in Deutschland immer mehr an Bedeutung gewinnende Familienpolitik sind solche Untersuchungen naturgemäß von außerordentlichem Wert.

Abgewehrter Lohnabbau

Im Jahre 1928 wurde während des Streiks in M. Glabbach, Wierßen und Umgebung durch Tarifvertrag der Willkür der Arbeitgeber, Akkorde abzubauen, Einhalt geboten. Bestehende Akkorde können nur noch abgebaut werden bei fehlerhafter Berechnung oder Veränderung der Berechnungsgrundlagen, z. B. infolge technischer, organisatorischer oder Materialänderung auf Antrag der Betriebsleitung oder der Betriebsvertretung. Gibt der Arbeiterrat seine Zustimmung nicht, so entscheidet der Fachschlichtungsausschuß.

Die Firma Mech. Seidenweberei, Wierßen, beantragte beim Arbeiterrat, Neufestsetzung bezgl. Abbau der Akkorde in der Schererei. Der Arbeiterrat lehnte den Abbau mit Berechtigung ab. Die Firma rief daraufhin den Fachschlichtungsausschuß an. Derselbe tagte am 5. Februar. Die Firma begründete den Abbau der Akkorde damit, daß die im Jahre 1926 festgesetzten Akkorde in der Schererei für Scheren mit 400 Bobinen, gegenüber dem Lohn für Scheren mit 300 Bobinen falsch angesetzt worden seien. Für Scheren mit 300 Bobinen zahlte die Firma 31 Pfg. für Scheren mit 400 Bobinen werden 29 Pfg. für 100 000 Fadenmeter gezahlt. Der Schlichtungsausschuß hat den Akkordabbau abgelehnt mit der Begründung, daß die Mehrverdienste auf Mehrleistung der Arbeiterinnen zurückzuführen seien und dieserhalb ein Grund zum Abbau der Akkorde im Sinne des Tarifvertrages nicht vorläge, zumal keine technische, organisatorische und keine Materialänderung eingetreten sei.

Sätte der Fachschlichtungsausschuß dem Antrag auf Abbau stattgegeben, so wäre ein Minderverdienst von 3 bis 5 Mk. wöchentlich eingetreten. Diese Beträge blieben nunmehr der Arbeiterschaft erhalten.

Sekretariatskonferenzen

Wochenendkursus für Ortsgruppenvorsitzende und -kassierer im schlesischen Bezirk.

Die Bezirksleitung hatte zu einem Wochenendkursus für Ortsgruppenvorsitzende und -kassierer zum 16. Februar nach Breslau eingeladen. Vollständig waren die Eingeladenen der Aufforderung gefolgt, um sich aus berufenem Munde über ihre Aufgaben belehren zu lassen. Als Vertreter der Zentrale war der Kassierer Kollege Dünnleder erschienen, der es, nach pünktlicher Eröffnung der Tagung durch den Bezirksleiter, der zunächst mit warmen Worten die Erschienenen willkommen hieß und eine kurze, kernige Ansprache an die Versammlung richtete, verstand, die Anwesenden mit ihren mannigfaltigen Aufgaben bekannt zu machen. Beitrags-, Marken- und Unterstützungswesen sowie die Führung der verschiedenen Bücher fanden eingehende Würdigung. Unklarheiten wurden durch Fragen und Antwort beseitigt. Dabei war nicht nur das Ausharungswormigen des Redners zu bewundern, sondern auch das der Kurztelnehmer, nahmen doch die Ausführungen des Kollegen Dünnleder volle drei Stunden in Anspruch. Mit großem Interesse wurden die Ausführungen aufgenommen. Befand doch schon lange der Wunsch, einen solchen in die Arbeit einführenden Vortrag zu hören.

Kollege Kleinwächter (Langenbieselau) unterstrich die Ausführungen des Kollegen Dünnleder und brachte zum Ausdruck, daß auch die Arbeit eines Gewerkschaftssekretärs bedeutend erleichtert würde durch gute und gewissenhafte Arbeit der Ortsgruppenvorsitzenden.

Dann sprach der Kollege Gößling über das Versammlungswesen. Er betonte vor allem, daß unsere Versammlungen nur dann Anziehungs- und Werbekraft besitzen könnten, wenn die Ortsgruppenvorsitzenden stets bemüht seien, den Versammlungen einen gewissen Gehalt zu geben. Ein ausfallender und belehrender Vortrag müsse stets im Mittelpunkt jeder Veranstaltung stehen. Gründliche Vorbereitung der Versammlung sei ebenfalls unerlässlich.

Gegen 13,30 Uhr wurde die gut verlaufene Tagung vom Bezirksleiter Jungmitch geschlossen.

Aus dem Sekretariatsbezirk Niederrhein

Für die Zeit vom 6. bis einschließlich 10. Februar war die Kollegin Fischer für eine Versammlungstour in der Niederrheinlich verpflichtet worden. Die Versammlungen waren von den Ortsgruppenvorsitzenden sorgfältig vorbereitet. Die Arbeit hat sich gelohnt. In Forst hat der Besuch alle Erwartungen übertroffen. Selbst die ortsansässigen Vorstandsmitglieder konnten manch unbekanntes Gesicht in der Versammlung feststellen. In Guben waren auch einige Mitglieder anderer Berufsverbände erschienen. Der Besuch war zufriedenstellend. Auch in Cottbus war die Versammlung nicht schlecht. Sommerfeld hatte wieder alle Erwartungen übertroffen. Außer unseren Mitgliedern waren 50-60 Gäste anwesend. Den Schluß der Versammlungstour bildete Sorau. Die gute Vorbereitung des Ortsgruppenvorstandes hatte sich auch in Sorau gelohnt. Gegen 150 Mitglieder nahmen daran teil. Anwesend waren auch einige Mitglieder vom Gutenbergsbund.

In allen Versammlungen referierte die Kollegin Fischer über „Meine Reiseerlebnisse als Arbeiterin in Amerika“. Sie führte aus: Vor dem Kriege war Amerika der Gläubiger Europas. Heute ist Europa der Gläubiger Amerikas. Amerika ist reich an Naturerbschaften. Gegenüber Europa überfließt es mit Rohstoffen. Unter diesen Umständen ist die Lebensmöglichkeit in Amerika für die Bevölkerung leichter als in dem naturarmen und dichtbevölkerten Europa, insbesondere Deutschlands. Es muß für jeden Europäer Interesse erwecken, die Verhältnisse Amerikas aus eigener Anschauung kennen zu lernen. Diese Möglichkeit hat die Referentin in den letzten Jahren gehabt. Sie berichtete dann über ihre Erlebnisse aus der Arbeiterinnenschule, der Beschäftigung großer Werke, darunter auch einen Betrieb von Henry Ford. Dann über ihre Erlebnisse als Hausangestellte in einem Erholungsort und als Arbeiterin in einer New Yorker Wäschefabrik. Die etwa fünfzigtätstündigen Ausführungen wurden mit großer Aufmerksamkeit aufgenommen. In fast allen Versammlungen wurden von den Mitgliedern noch Anfragen über amerikanische Verhältnisse gestellt. Sie wurden auch zur Zufriedenheit beantwortet.

Im zweiten Teil der Versammlung wurde das Arbeitslosenproblem eingehend erörtert. Die Arbeitnehmerschaft Deutschlands ist heute betruen, an der Lösung dieses Problems mitzuarbeiten. Sie ist im politischen Leben eine gleichberechtigte und im wirtschaftlichen Leben eine mitbestimmende Volksschicht. Mängel und Fehler in der Wirtschaft können nicht ausschließlich auf andere Volksschichten abgerollt werden. Es wurden auch die Ursachen erörtert, die zur heutigen Wirtschaftskrise geführt haben. Soweit diese Ursachen in der Wirtschaft selbst liegen, müssen sie abgestellt werden. Die Abstellung vieler Mängel liegt zweifellos im Bereiche der Wirtschaft. Allgemein wurde die Auffassung vertreten, daß zur Finanzierung der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch das große Heer der Festbesoldeten mit herangezogen werden muß. In den Versammlungen Forst und Sorau forderte der Kollege Kaufbender noch auf, bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen die Bestimmungen des Gesetzes voll auszunutzen.

