

Textilarbeiter-Zeitung

Organ des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter

Verlag Heinr. Fahrenbrach, Düsseldorf, Florstr. 7, Tel. 127 92. Druck u. Versand Joh. van Nöcken, Krefeld, Luth. Kirchstr. 65, Tel. 246 14. Bestellungen durch die Post für den Monat 1.— 2.

Nummer 10

Düsseldorf, den 7. März 1931

Versandort Krefeld

Arbeiterin u. Betriebsratswahl

F. Die Betriebsratswahlen stehen bevor. Sie verdienen in diesem Jahre besondere Beachtung und — eine gründliche Vorbereitung. Die Gefahren, die dem Betriebsrätegedanken drohen, sind gewachsen. Breite Arbeiterkreise sind durch die Ungunst der wirtschaftlichen Verhältnisse und durch die verschärfte Sorge ums tägliche Brot zermüht und verbittert. Sie sind in ihrem Pessimismus leicht geneigt, die Bedeutung der Betriebsratswahlen zu unterschätzen. „Es nützt ja doch alles nichts“ ist ein Einwand, dem man gelegentlich immer wieder begegnet. Vor allem auch bei den Arbeiterinnen; diese neigen ja in besonderem Maße zu einer rein gefühlsmäßigen Beurteilung der Dinge. So können der auf der Arbeiterschaft lastende Druck und die vorhandene Mißstimmung leicht dazu verleiten, sich um nichts zu kümmern und der Betriebsratswahl fern zu bleiben.

Darin liegt zunächst eine Gefährdung des Betriebsrätegesetzes selbst. Laune und Gleichgültigkeit der Arbeitnehmer geben den Gegnern des Gesetzes die beste Handhabe, erneut gegen den Bestand des Gesetzes Sturm zu laufen. Kein Arbeiter und keine Arbeiterin aber wird im Grunde genommen den Betriebsrat missen wollen. Das wäre ja gleichbedeutend mit der Preisgabe jeder Mitbestimmung im Betriebe und jeder Kontrolle über die Durchführung der tariflichen Lohn- und Arbeitsbestimmungen. Verzicht auf den Betriebsrat würde bedeuten, die Sorge um unser Wohl und Wehe im Betriebe wieder dem Arbeitgeber allein zu überantworten. Jede verantwortungsbewußte, um ihr eigenes Wohl und um das Wohl der Gesamtarbeiterschaft besorgte Arbeiterin wird darum alles tun, um einen solchen Rückfall in den alten „Herr-im-Hause“-Standpunkt zu verhindern.

Ein guter Wahlausfall ist aber nicht nur erforderlich, um die Gegner des Betriebsrätegesetzes zu entwarnen, sondern auch, um dem Betriebsrat die notwendigen Voraussetzungen zu sichern. Wenn der Arbeitgeber sieht, daß die Belegschaft die ihr im Betriebsrätegesetz gegebenen Rechte zu schätzen und zu werten weiß, und daß sie geschlossen hinter dem Betriebsrat steht, wird er eher zu dessen Anerkennung und zur Mitarbeit mit ihm bereit sein. Dem Betriebsrat selbst wird durch einen guten Wahlerfolg sein oft recht schweres und verantwortungsvolles Amt erleichtert und seiner Arbeit von vornherein eine größere Erfolgsmöglichkeit gesichert.

Oft hört man auch den Einwand, daß in der gegenwärtigen schweren Wirtschaftskrise der Betriebsrat ja doch nichts zu erreichen vermöge. Das ist falsch gesehen. Wenn je, dann haben wir gerade jetzt in dieser Notzeit eine gute Betriebsvertretung nötig. Gewiß, man kann und darf von ihr nicht die gleichen Erfolge erwarten, wie bei guter Konjunktur. Auch der beste und tüchtigste Betriebsrat hat heute einen schweren Stand. Schon in normalen Zeiten ist es kaum möglich, es allen recht zu machen. Heute ist das doppelt schwer. Auch für den Betriebsrat trifft zu, daß die Verhältnisse oft stärker sind als die Menschen. Trotz alledem muß doch gesagt werden, daß unsere Betriebsräte ungeachtet der Schwere der Zeit manches durchgesetzt, insbesondere manche geplante Verschlechterung gemildert oder ganz verhindert haben. Ihre Arbeit war natürlich dort am erfolgreichsten, wo eine gut organisierte Belegschaft dem Betriebsrat Rückhalt gab. Neben einer guten Wahlbeteiligung ist darum die gewerkschaftliche Erfassung der unorganisierten der beste Weg zu erfolgreicher Betriebsratsarbeit.

Besondere Gefahren drohen dem Betriebsrätegedanken diesmal durch den politischen Radikalismus von rechts und links. Nationalsozialisten und Kommunisten propagieren die Aufstellung eigener Betriebsratslisten. Beiden Parteien ist es mehr um politische Machtwillen als um eine wirkungsvolle, sachliche Vertretung der Arbeiterinteressen zu tun. Der Betriebsrat ist ihnen Mittel zur Förderung ihrer politischen Bestrebungen. Als Gewerkschaftler müssen wir uns mit aller Entschiedenheit gegen diese Politisierung der Betriebsratswahlen wenden. Träger der Betriebsvertretung müssen die dazu berufenen gewerkschaftlichen Berufsorganisationen bleiben. Nur sie vermögen der Betriebsvertretung den notwendigen Rückhalt zu geben. Die Aufgaben der letzteren sind auch nicht politischer, sondern rein beruflicher und sozialwirtschaftlicher Art. Politische Parteien haben darum im Betriebsrat nichts zu suchen. Ihre Einmischung verschärft die Gegensätze und erschwert eine erfolgreiche sachliche Arbeit der Betriebsvertretung. Das aber würde wiederum eine Gefahr für den Bestand des Betriebsrätegesetzes überhaupt bedeuten. Seien auch wir Kolleginnen darum bestrebt, für Aufklärung zu sorgen und eine umso regere Werbearbeit für die Vorschlagslisten unseres Verbandes zu betreiben.

Wir sagen, für die Vorschlagslisten unseres Verbandes sollen wir werben. Es ist nämlich der Wille der Verbandsleitung, daß wir überall dort, wo die Möglichkeit besteht, mit eigenen Listen in den Betriebsratswahlkampf eintreten. Das Wesen der gegenseitigen Kräfte beim Wahlkampf wirkt aufrüttelnd und

Denkt an die Betriebsratswahlen!

Die diesjährigen Betriebsratswahlen fallen in eine Zeit größter wirtschaftlicher und sozialer Spannungen. Die langanhaltende und scharfe Wirtschaftskrise hat manchen Arbeiter in eine Art Letztgarnie, in eine gewisse Gleichgültigkeit hineingebracht. Dieser Zustand ist für die gesamte Arbeiterschaft sehr gefährlich. Er trübt den Blick in die Zukunft und schwächt den Willen zur positiven Mitarbeit an der Regelung und Beeinflussung der Arbeiterinteressen.

Gegen Lohndruck und Entrechtung!

Lohndruck und sonstige Maßnahmen der Unternehmer sind ebenfalls hemmende Momente in dem Streben und Aufwärts wollen der christlichen Arbeiterschaft. Die Bestrebungen der Arbeitgeber können nur zunichte gemacht werden durch eine stark organisierte Arbeiterschaft in den einzelnen Betrieben. Dazu gehört eine gute Betriebsvertretung, die gewillt und auch in der Lage ist, den maßlosen Forderungen so mancher Unternehmer ein klares und entschiedenes „Soll“, gestützt auf die gewerkschaftliche Organisation, entgegenzustellen. Diese Betriebsvertretung gilt es auch in den nächsten Wochen in der Textilindustrie zu wählen. Angesichts der oben erwähnten Zustände muß der diesjährigen Wahl ganz besonderes Augenmerk zugewandt werden.

Gegen Phrasentum und politische Verhezung

Es gilt zunächst, nur solche Männer und Frauen auf die Vorschlagsliste zu stellen, die auch wirklich die Gewähr für eine gute und berechtigte Vertretung der Arbeiterbelange erbringen. Demagogen und Maulhelden, die nur ihr politisches Süppchen als Betriebsvertreter kochen wollen, gehören nicht als Vertreter christlicher Arbeiter und Arbeiterinnen in den Betriebsrat. Deren Vertreter können nur echte, christliche Gewerkschaftler sein, die von dem ehrlichen Willen beseelt sind, gerade in dieser Notzeit für die Arbeiterschaft im Betriebe zu arbeiten. Es gibt eine große Zahl solcher Menschen, die schon im vergangenen Jahre selbstlos als Betriebsrat gearbeitet haben. Diese Menschen gilt es, auch dieses Jahr für die Sache zu gewinnen. Nur dann ist in Zukunft mit einer

guten Vertretung der christlichen Arbeiterschaft zu rechnen.

Ein Weiteres ist notwendig: Es gilt in diesem Jahre erst recht, das letzte Mitglied unseres christlichen Textilarbeiterverbandes an die Wahlurne zu bringen. Nicht nur das letzte Verbandsmitglied, sondern auch jene christlich gesinnten Arbeiter und Arbeiterinnen, die bis zur Zeit den Weg zur Gewerkschaftsbewegung nicht finden konnten.

Jugend voran!

Ein besonderer Appell ergeht aber an alle Jugendlichen, vor allem an jene, die zum ersten Male an die Wahlurne treten.

Da fällt unseren Mitgliedern der Jugendgruppen die Pflicht zu, jene wankelmütigen jungen Menschen, die sich für keine Liste entscheiden können, oder die unter dem Einfluß einer verderblichen Schlagwort-Demagogie stehen, für unsere christliche Liste zu gewinnen. Es darf in diesem entscheidenden Jahre, wo so vieles für die Zukunft der christlichen Arbeiter auf dem Spiele steht, kein Arbeiter und besonders kein Jugendlicher die Betriebsratswahl versäumen. Unsere Mitglieder der Jugendgruppen müssen da der Stoßtrupp sein, der andere säumige Mitglieder mitreißt und sie an ihre Pflicht erinnert. Sie müssen heraus aus ihrer Passivität zum aktiven Angriff und Betätigung. Nur denjenigen gehört die Zukunft, die frisch und mit Energie, aber auch mit Hingabe für die Sache kämpfen. Und die Zukunft muß der christlichen Arbeiterschaft, der christlichen Jugend gehören.

Alle Kräfte angespannt!

Darum, christliche Textilarbeiterjugend, alle Kräfte angespannt für die diesjährige Betriebsratswahl. Sie muß einen Sieg der christlichen Idee und der christlichen Liste bringen. Und sie wird für uns ein Sieg werden, wenn jeder christliche Gewerkschaftler, besonders aber jeder Junggewerkschaftler, an seine Pflicht denkt. Und seine Pflicht ist: Wahl der christlichen Vertreterliste.

W. G.

belebend auf die Bewegung. Schwache Positionen der beteiligten Verbände werden aufgedeckt. Das führt zu Überlegungen, wo und wie einzusetzen ist, um vorhandene Schwächen auszumergen. Andererseits wirken erzielte Erfolge anregend und zu weiterem Schaffen ermunternd. Ob wir solche Erfolge zu erzielen vermögen, hängt zum guten Teil von den Arbeiterinnen ab. Sie bilden durchweg die Hälfte, oft auch über die Hälfte der Belegschaft. Möchten sich darum alle unsere Kolleginnen ihrer Verantwortung bewußt sein. Keine Kollegin soll vergessen, daß die Zahl der eroberten Betriebsratsitze mit entscheidend ist für das Ansehen und den Einfluß des Verbandes. Je stärker unsere Position in den Betriebsvertretungen, desto größer auch die Möglichkeiten, uns für die Interessen der Arbeiterschaft einzusetzen.

Aber nicht nur werden sollen unsere Kolleginnen für die Vorschlagslisten unseres Verbandes, sie müssen mehr und mehr bestrebt sein, auch aus ihren Reihen tüchtige, brauchbare Betriebsratsmitglieder zu stellen. Erfreulicherweise hat sich die Zahl der weiblichen Betriebsvertreter in unserem Verbandsverbande fortgesetzt vermehrt. Tatsächlich hat auch die Arbeiterin im Betriebsrat eine wichtige Mission zu erfüllen. Sie kann zunächst Vertrauensperson des weiblichen Teiles der Belegschaft sein. Verfügt sie über die erforderlichen Kenntnisse und über das notwendige Geschick, mit Menschen umzugehen, dann werden sich die Arbeiterinnen ihr leichter anvertrauen als einem Manne. Sie wird als Frau auch manchen in der weiblichen Interessensphäre begründeten Wünschen und Beschwerden der Arbeiterinnen ein größeres Verständnis entgegenzubringen und sie unter Umständen auch geschickter zu vertreten vermögen als ihr männlicher Kollege. Dazu kommt, daß manche Spezialfragen, wie z. B. die Entlohnung der Arbeiterinnen und das Ausmaß ihrer körperlichen Ausnutzung, der Arbeiterinnen- und Wöchnerinnenschutz, die Sorge für Anstand und Sitte im Betriebe, saubere Wasch-, Ankleide- und Speiseräume und Aborte und dergleichen, dem weiblichen Betriebsratsmitglied näher liegen. In der Hauptsache aber muß die Präzentierung geeigneter weiblicher Betriebsvertreter dem Willen der Kolleginnen entspringen, in erhöhtem Maße selbst Gestalterin ihres Schicksals zu

werden. Sie müssen es mehr und mehr als ihrer unwürdig empfinden, die Vertretung ihrer Interessen dem Manne allein zu überlassen. Ihr Ziel muß sein, gemeinsam mit diesem für den Aufstieg unseres Berufsstandes einzutreten.

Mögen die diesjährigen Betriebsratswahlen den Beweis erbringen, daß dieser Wille unter unsern Kolleginnen lebendig ist.

Friede in Lancashire

Wir wiesen in unserem letzten Bericht über die Lage in der englischen Baumwollindustrie bereits auf eine zu erwartende Beilegung der Differenzen über die Einführung des Achtstufensystems hin. Wie zu erwarten war, haben die Arbeitgeber ihren hartnäckig ablehnenden Standpunkt nicht aufrecht erhalten. Einigermaßen überraschend schnell ist im Gegenteil von den Unternehmern der Entschluß auf unbedingte Durchführung des Mehrstufensystems vorläufig abgegeben worden. In einer Erklärung vom 13. Februar haben die Arbeitgeberverbände der englischen Baumwollindustrie die nunmehr vierwöchentliche Aussperrung in den Webereien wieder aufgehoben und ihre Forderung auf Durchführung des Mehrstufensystems zurückgezogen. Die Betriebe arbeiten zunächst zu den alten Bedingungen weiter. Die Ursache dieses nachgiebigen Verhaltens der Arbeitgeber haben wir in unserem letzten Berichte bereits erwähnt. Die englischen Baumwollindustriellen handeln weniger aus innerer Überzeugung als aus einer gewissen Zwangslage heraus, in die sie durch die allmählich wankende Solidarität im Arbeitgeberlager und angesichts der eröffneten Londoner Baumwollausstellung gekommen sind. Die englischen Unternehmer haben ihren Beschluß in Form einer öffentlichen Erklärung abgegeben, die auf die Notwendigkeit des Zusammenarbeitens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinweist und in der Öffentlichkeit ein günstiges Echo gefunden hat. Man wird abwarten müssen, ob es sich mit dieser Resolution um eine rein platonische Äußerung oder um eine wirkliche Bereitschaft zu ehlicher Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften handelt. Ohne Frage haben beide Parteien an einer solchen angelegts der Lage der englischen Baumwollindustrie das allergrößte Interesse.

Neue Lohnabbauforderungen

Für die Aachener Textilindustrie wurde vom staatlichen Schlichtungsausschuss ein Schiedspruch gefällt, der von der Lohnwoche ab, in die der 9. März fällt, die Löhne um 5,8 Prozent ermäßigt. Diese Regelung kann mit zweimonatiger Frist, erstmalig zum 31. Oktober d. J., gekündigt werden.

Für das Tarifgebiet Südhannover wurde vom Schlichtungsausschuss Göttingen ein Schiedspruch gefällt, der eine Lohnsenkung von 6,5 Prozent vorsieht. Diese Regelung soll bis Ende Juli d. J. gelten.

Für die Lausitzer Tuchindustrie wurde ein Schiedspruch gefällt, der den Manteltarif mit einigen Änderungen wieder in Kraft setzt. Die in der Grundlohntabelle der Kaufmännischen Tuchindustrie genannten Löhne werden mit Wirkung vom 5. März ab um 6 Prozent gesenkt. Das Lohnabkommen ist erstmalig mit sechswöchiger Frist zum 31. August d. J. kündbar. Bei Nichtkündigung soll es jeweils ein Vierteljahr weiter laufen, mit gleicher Kündigungsfrist.

Der Manteltarif nebst Mehrarbeitsabkommen ist erstmalig mit dreimonatiger Frist zum 29. Februar 1932 kündbar.

Für die Textilindustrie in Ostfriesland wurden vom Schlichter zwei Schiedsprüche gefällt, von denen der erste eine Ermäßigung der Löhne um 5,4 Prozent vorsieht. Der zweite Schiedspruch setzt die Arbeitszeitregelung wieder in Kraft mit der Maßgabe, daß der Arbeitgeber im Tarifjahr 156 Ueberstunden anordnen kann.

Für Westfalen wurden durch Schiedspruch der Schlichterkammer die Löhne der Männer um 6 Prozent und die Löhne der Frauen um 5 Prozent ermäßigt. Diese Regelung soll bis zum 31. August d. J. Geltung haben. Die Gewerkschaften haben diesen Schiedspruch abgelehnt.

Für die Nordostdeutsche Textilindustrie sieht der gefällte Schiedspruch für die einzelnen Gebiete eine Senkung der Tariflöhne um 5,5 bis 6,5 Prozent vor.

Für Nordbayeren wurde am 20. Februar ein neuer Schiedspruch gefällt. Dieser sieht eine Ermäßigung der Normalstundenlöhne um 4 Prozent und der Akkorddurchschnittslöhne um 6 Prozent vor. Diese Regelung ist erstmalig mit einer Frist von zwei Wochen zum 29. August 1931 kündbar.

Für die Textilindustrie von Köln und Umgebung wurde vom staatlichen Schlichtungsausschuss ein Schiedspruch gefällt, der eine Ermäßigung der Löhne um 5,5 Prozent vorsieht. Diese Regelung soll Gültigkeit haben bis zum 31. Juli d. J.

Für die badische Textilindustrie wurde ein Schiedspruch gefällt, der eine Ermäßigung der Tariflöhne ab 1. März um 5 Prozent vorsieht. Diese Regelung soll erstmalig zum 1. Oktober d. J. kündbar sein.

Lohn und Arbeitszeit in U. S. A.

Die alle zwei Jahre erscheinende Statistik über Arbeitszeit und Löhne in der amerikanischen Textilindustrie bringt zunächst eine Zusammenstellung aus der Wollindustrie über die Verhältnisse im Jahre 1930. Hierzu hat man eine ausreichende Umfrage in jenen Staaten der amerikanischen Union gemacht, in denen die Wollverarbeitende Industrie eine ausschlaggebende Rolle spielt. Das sind vor allem Georgien, Kentucky, Maryland, Süd-Carolina, Tennessee und Virginien.

Die Durchschnittsarbeitszeit pro Woche betrug für einen männlichen Arbeiter, je nach seiner Beschäftigungsart, 48,5 bis 53,9 Stunden, für eine weibliche Arbeitskraft 48,4 bis 53,5 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für beide Geschlechter betrug 48,3 bis 53,6 Stunden.

Der männliche Arbeiter erhielt einen durchschnittlichen Stundenlohn von 23,7 bis 78,7 Dollarcenten, der

Die Gefahr von Lungenerkrankungen in Baumwollspinnereien

Die englische Regierung veröffentlichte im den 59. Bericht ihres gewerbe-gesundheitlichen Untersuchungsausschusses über „Krankheit bei den Arbeitern in den Baumwollspinnereien von Lancashire“, dem weltbekanntesten der englischen Baumwollindustrie. Und zwar handelt es sich im besonderen um die Gesundheitsverhältnisse in den Reinigungsbetrieben der Baumwollspinnerei, welche die Rohbaumwolle zur Verspinnung fertig an die Spindeln zu liefern haben. Die Untersuchung war veranlaßt durch die andauernde Klage der Arbeiter in diesen Betrieben, daß sie infolge der Art der Arbeit in sehr verstärkter Form unter Krankheit der Atmungsorgane zu leiden haben. Denn bei diesem Reinigungsprozeß wird eine beträchtliche Menge von Schmutz und Baumwollfasern in der Luft zerstäubt, welche die Arbeiter einatmen müssen. Besonders schlimm war dieser Fall war, die Reinigungsmaschinen selbst mit der Hand gereinigt und ihre scharfen Teile geschärft wurden. Diese Reinigungsoperation an den Maschinen ist dann seit 1912 allmählich von mechanischen Staubsauggeräten übernommen worden. Diese verbesserte Methode bei der immer nur periodisch ausgeführten Reinigung der Maschinen hat aber nach Ansicht der die Baumwolle selbst reinigenden Arbeiter nicht die ganze Frage gelöst; da auch im Produktionsprozeß selbst, nicht nur im Reinigungsprozeß der Maschinen, eine starke, die Gesundheit gefährdende Baumwollstaubentwicklung stattfindet, welche auch durch die Staubsaugapparate nicht beseitigt werde.

Die Untersuchung wurde seit 1927 geführt, und zwar namentlich auf Grund des Materials der einschlägigen gewerkschaftlichen Organisationen.

Die Ergebnisse der Untersuchungen

waren die folgenden:

Die Arbeiter in den jüngeren Altersklassen, sowohl die, welche bei der Reinigung der Baumwolle, als die, welche bei der Reinigung der Baumwollreinigungsmaschinen (Gruppe A) beschäftigt sind, zeigen keine Erhöhung der Krankheitsrate gegenüber den beim Spinnen und beim Packen beschäftigten Arbeitern (Gruppe B), bei denen der Baumwollstaub eine sehr geringe Rolle spielt. Ihr Gesundheitszustand ist im Gegenteil sogar eher besser. Die Verhältnisse ändern sich aber völlig jenseits der 30-Jahre-Altersgrenze. Für die Altersklassen 30-39 Jahre war der Prozentsatz der Krankentage bei Gruppe A um 23 Prozent höher als bei Gruppe B, für die Altersklassen 40-49 Jahre um 30 Prozent, für die Altersklassen 50-59 Jahre um 83 Prozent, um dann im nächsten Jahrzehnt (60-69 Jahre) wieder auf 24 Prozent zu sinken.

Diese erhöhte Krankheitsanfälligkeit kommt ausschließlich auf Rechnung von Krankheiten der Atmungsorgane. Auch hier zeigen die Zahlen bis

30 Jahre bei den verschiedenen Arbeitergruppen keine wesentlichen Unterschiede. Aber zwischen 30 und 59 Jahren sind die Krankheiten der Atmungsorgane (gemessen an der Zahl der Krankentage) bei den in der Baumwollreinigung beschäftigten Arbeitern dreimal so hoch als bei den Spinnern und Packern, und für die Altersklassen 40-49 Jahre mindestens zweimal so hoch. Dabei kommt diese Steigerung der Arbeitstage nicht so sehr auf längere Krankheitsdauer (gemessen bis zu einer Höchstdauer von 26 Wochen), als auf Steigerung der Krankheitsfälle.

Diese Zahlen gelten für männliche Arbeiter, welche an den Maschinen selbst arbeiten. Die in den gleichen Räumen, aber entfernt von den Maschinen in Hilfsbetrieben beschäftigten Frauen zeigen nur Steigerungen der Erkrankung der Atmungsorgane gegenüber den bei der Spinnerei und Packerei beschäftigten Frauen um etwa die Hälfte. Der Bericht sieht als klar erwiesen an, daß die besonderen Arbeitsbedingungen bei der Baumwollreinigung für den höheren Krankheitsstand verantwortlich sind.

Anders steht die Frage, inwieweit die seit 1912 durchgeführte örtliche Staubsaugventilation die gesundheitlichen Bedingungen wesentlich geändert hat. Denn die Frage ist, ob die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen (also bei Durchführung des örtlichen Staubsaugsystems) noch eine wesentliche, das heißt statistisch einwandfrei nachweisbare Steigerung der Krankheiten der Atmungsorgane verursachen, also inwieweit die höheren gegenwärtigen Krankheitsziffern bei den älteren Arbeitern die Folge sind von den ungesunden Arbeitsbedingungen, unter welchen sie früher in jüngeren Lebensaltern zu arbeiten hatten. Die normale oder unter normale Krankheitsziffer der jüngeren Arbeiter in den gleichen Arbeitsräumen, welche nur unter modernen Arbeitsbedingungen des örtlichen Staubsaugsystems gearbeitet haben, bestätigt die Annahme von der heute noch andauernden Gesundheitschädlichkeit der Arbeitsbedingungen nicht; aber sie widerlegt sie auch ebensowenig. Denn es ist andererseits auch möglich, daß erst die durch Jahre fortgesetzte Einwirkung solchen Staubs die Krankheitserscheinungen hervorruft. Wenn der Bericht in dieser Hinsicht nicht zu bindenden Schlussfolgerungen gelangen kann (denn, wenn 10-15 Jahre erforderlich sind, bis sich die gesundheitschädlichen Wirkungen zeigen, so muß man eben einfach die entsprechende Zeit abwarten, bis sich einwandfreie Feststellungen treffen lassen), so ist doch die außerordentliche Gesundheitschädlichkeit der Beschäftigung in der Rohbaumwollreinigung dort erwiesen, wo das örtliche Staubsaugsystem nicht durchgeführt ist. Es ist klar gezeigt, daß alles getan werden muß, um den Arbeiter möglichst gegen das Einatmen zerstäubter Baumwollfasern zu schützen.

Dr. Hermann Pufft.

weibliche 26,9 bis 54,4 Dollarcenten, wobei die Art der Beschäftigung eine ausschlaggebende Rolle spielte. Der Durchschnittswochenlohn des männlichen Arbeitnehmers betrug 18,62 bis 30,49 Dollar, des weiblichen 13,45 bis 24,35 Dollar und für beide Geschlechter zusammen im Durchschnitt 16,51 bis 27,44 Dollar.

Von diesen Feststellungen in der Wollindustrie weichen die Ergebnisse in den Färbereien und Appreturanstalten für Baumwollgewebe für die beschäftigten Arbeitnehmer im Jahre 1930 etwas ab. Der wöchentliche Durchschnittslohn des männlichen Arbeiters wurde mit

15,59 bis 61,85 Dollar, für den weiblichen mit 12,33 bis 21,44 Dollar festgestellt. Die Art der Beschäftigung spielte auch hier eine ausschlaggebende Rolle in den tatsächlichen Lohn. Der durchschnittliche Stundenlohn betrug 27,4 Dollarcenten bis 1,24 Dollar für den männlichen und 24,9 bis 43,8 Dollarcenten für den weiblichen Arbeiter.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit schwankte zwischen 48,7 und 56,9 Stunden für die männlichen und zwischen 48 und 55 Stunden für die weiblichen Arbeitnehmer. Für beide Geschlechter zusammen betrug die Durchschnittsarbeitszeit in der Woche 50,9 Stunden.

Das Recht der Betriebsversammlung

Von A. Grajekki, Berlin.

Die Zeit der Betriebsratswahlen rückt näher und näher. Aus diesem Grunde werden jetzt des öfteren Betriebsversammlungen stattfinden. Es scheint daher angebracht, das Recht der Betriebsversammlung etwas näher zu erörtern. Die rechtlichen Grundlagen hierfür bieten die §§ 45-49 des Betriebsrätegesetzes, im folgenden BRG. genannt.

Nach § 46 Abs. 1 BRG. wird die Betriebsversammlung einberufen vom Vorsitzenden des Betriebsrats, der ja auch nach dem § 28 BRG. den Betriebsrat vertritt. Auf Verlangen des Arbeitgebers oder auf Verlangen von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer ist der Betriebsratsvorsitzende verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen. Der Arbeitgeber ist von den Versammlungen zu benachrichtigen, die auf sein Verlangen stattfinden. In diesen kann er selbst erscheinen oder sich vertreten lassen und an den Verhandlungen ohne Stimmrecht teilnehmen (§ 46 Abs. 2 BRG.).

Die Betriebsversammlung kann entweder für die gesamte Belegschaft oder für einen Teil derselben stattfinden. Man kann z. B. nur die Arbeiterklasse oder die Angestelltenklasse oder die weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer usw. zu Teilversammlungen laden, wenn es nach Lage der Dinge angebracht erscheint. Unter Umständen besteht auch eine Pflicht zur Abhaltung von Teilversammlungen (§ 45 Abs. 2 BRG.).

Zur Frage der Abhaltung von Teilversammlungen sind noch maßgebend die Grundsätze, die das Reichsarbeitsgericht in der Sache RW. 15/28 vom 6. 6. 1928 aufgestellt hat. Es heißt dort: Ob und wann die Abhaltung von Betriebsversammlungen in Teilversammlungen zu geschehen hat, ist nach den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalles zu beurteilen. Soweit hierbei die Größe des Betriebes in Betracht kommt, hängt die Entscheidung nicht allein davon ab, ob etwa infolge der Größe der Versammlung eine ordnungsmäßige Aussprache unmöglich sein würde, vielmehr sind auch die Interessen des

Arbeitgebers, dem die Kosten der Geschäftsführung zur Last fallen, in der Richtung zu berücksichtigen, ob ihm die Kosten eines besonderen Raumes zuzumuten sind.

Daß die Betriebsversammlungen grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden sollen, dürfte hinreichend bekannt sein (siehe auch § 46 Abs. 3 BRG.). Soll eine Betriebsversammlung ausnahmsweise während der Arbeitszeit stattfinden, so ist die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers hierzu erforderlich. Diese Zustimmung kann durch das Arbeitsgericht nicht ersetzt werden.

Wo die Betriebsversammlung stattfindet, hängt sehr von den örtlichen Verhältnissen ab. Der Betriebsratsvorsitzende wird jedenfalls gut tun, zunächst den Arbeitgeber um die Stellung eines geeigneten Raumes zu bitten. Wenn der Arbeitgeber einen solchen nicht zur Verfügung stellen kann oder will, ist der Betriebsratsvorsitzende berechtigt, einen geeigneten Raum zu mieten. Die hierfür notwendigen Kosten fallen nach § 36 BRG. dem Arbeitgeber zur Last. Der Arbeitgeber ist jedoch zur Erstattung nicht verpflichtet, wenn der von ihm zur Verfügung gestellte Raum zur Abhaltung von Teilversammlungen genügt. Das Reichsarbeitsgericht entschied hierzu am 16. Mai 1928 (RW. 16/28), daß dann, wenn eine gleichzeitige Versammlung aller Arbeitnehmer wegen der Größe des Betriebes nicht stattfinden kann, Teilversammlungen abzuhalten sind. Dies gilt besonders dann, wenn wegen der besonders bedeutungsvollen Tagesordnung ein starker Besuch zu erwarten ist.

Die Kostenersatzpflicht hängt auch davon ab, ob die Versammlung sich mit einem Gegenstande befaßt, der zum Geschäftskreis des Betriebsrats und damit zum Geschäftskreis der Betriebsversammlung gehört (Beschluss des Reichsarbeitsgerichts vom 11. Juli 1928 RW. 24/28). In diesem Beschluss hat das Reichsarbeitsgericht ferner gesagt, daß unter besonderen Umständen, nämlich dann, wenn dadurch der Betrieb vor Erschütterungen bewahrt werden kann, auch betriebsfremde, z. B. gewerkschaftliche Angelegenheiten, in der Betriebsversammlung erledigt werden können. Ausnahmsweise können auch Lohnfragen trotz bestehender

tariflicher Regelung Gegenstand der Erörterung in einer Betriebsversammlung sein, wenn die besonderen Umstände die Abhaltung der Betriebsversammlung im Interesse des Betriebes erforderlich erscheinen lassen. Hierbei ist jedoch Vorsicht geboten, da das nur ein seltener Ausnahmefall sein soll.

Die Betriebsversammlung kann rechtswirksam keine Vereinbarungen des Betriebs- oder Gruppenrats genehmigen, die dieser außerhalb des Rahmens seiner Zuständigkeit vereinbart hat. Solche Vereinbarungen sind gesetzwidrig und daher rechtswirksam. Das ergibt sich aus dem Urteil RW. 8/27 des Reichsarbeitsgerichts vom 21. Dezember 1927.

Die Betriebsversammlung darf auch nicht die Wahl eines Betriebsrats vornehmen. Geschieht dies dennoch, so ist eine solche Wahl völlig ungültig (Urteil des Reichsarbeitsgerichts RW. 202/28 vom 5. 12. 1928).

Die Betriebsversammlung hat die Aufgabe, die Belegschaftsangehörigen über die Vorgänge im Betriebe zu unterrichten. Die Belegschaftsangehörigen haben das Recht, Wünsche und Anträge an den Betriebs- bzw. Gruppenrat zu richten (§ 48 BRG.) Andere Rechte haben der Betriebsversammlung nicht zu.

Macht der Arbeitgeber die Benutzung des von ihm zur Verfügung gestellten Raumes von unzulässigen Bedingungen, z. B. von einem Verbot der Teilnahme von Gewerkschaftsfunktionären, oder der Absehung eines an sich zulässigen Gegenstandes von der Tagesordnung abhängig, so ist die Betriebsvertretung berechtigt, auf Kosten des Arbeitgebers einen geeigneten Raum zu mieten. (Platom, Kommentar zum BRG. 12. Auflage, Anmerkung 7 zu § 45.) An der Betriebsversammlung dürfen grundsätzlich nur Belegschaftsangehörige teilnehmen (also z. B. auch keine Saisonarbeiter während der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit; dagegen können Lehrlinge und jugendliche Belegschaftsangehörige an der Betriebsversammlung mit Stimmrecht teilnehmen, da die Wahlberechtigung hierfür nicht vorgeschrieben ist). Die Teilnahme Betriebsfremder macht die gefaßten Beschlüsse für den Betriebsrat und den Arbeitgeber unbeachtlich (Platom, a. a. O. Anmerkung 5 zu § 47).

Der deutsche Außenhandel 1930

Die deutsche Handelsbilanz für das Jahr 1930 schließt mit einem Ausfuhrüberschuß von 1642 Millionen Reichsmark einschließlich Reparationsfachlieferungen gegenüber 36 Millionen RM. im Vorjahre. Infolge der durch die Lagerabrechnungen hervorgerufenen zeitlichen Verschiebungen ist aber die Einfuhr für 1930 schätzungsweise um rund 200 Millionen RM. zu hoch angewiesen, so daß sich der Ausfuhrüberschuß auf über 1800 Millionen RM. stellen dürfte. Nach Abzug von 707 Millionen RM. Reparationsfachlieferungen verbleibt ein reiner Ausfuhrüberschuß von rund 1140 Millionen RM.

Da der Ausfuhrüberschuß nicht durch eine starke Erhöhung unserer Ausfuhr, sondern durch eine einschneidende Verminderung der Einfuhr erreicht wurde, ist die Aktivität der Handelsbilanz im Jahre 1930 der sichtbare Ausdruck für die zunehmende wirtschaftliche Not und die steigende Verarmung des deutschen Volkes. Die Einfuhr ist gegenüber dem Vorjahre um über 24 v. H. gesunken. Am stärksten ist die Einfuhr von Lebensmitteln und lebendem Vieh vom Rückgang betroffen, da sie um 28,7 v. H. hinter dem Vorjahrsergebnis zurückbleibt. Etwa die Hälfte dieses Rückganges ist auf den starken Preisturz der Lebensmittel zurückzuführen, die andere Hälfte hat ihre Ursache in der gesunkenen Kaufkraft der Bevölkerung. Außerdem wirkt sich auch die starke Erhöhung der landwirtschaftlichen Zölle aus, die den Lebensmittelbezug vor allem aus den überseeischen Ländern, zum überwiegenden Teil unterbunden hat. Auffallend ist der starke Rückgang unserer Rohstoffeinfuhr, die um 23,2 v. H. hinter dem Vorjahr zurückbleibt. Der mengenmäßige Rückgang dürfte rund 10 v. H. betragen. Der geringe Beschäftigungsgrad der deutschen Industrie verminderte den Bedarf an ausländischen Rohstoffen. Trotz des geringen Zollschatzes ist auch die Einfuhr von Fertigwaren um 21 v. H. gesunken. Hier ist der Anteil der Mengen am Rückgang mit fast 15 v. H. besonders hoch. Sinkende Kaufkraft wirkt also einführhemmend als noch so hohe Zölle.

Die deutschen Waren haben im Vergleich zu anderen Ländern ihren Stand auf dem Weltmarkt gut behauptet. Unsere Ausfuhr ist nur um 10,7 v. H. zurückgegangen, während die Vereinigten Staaten einen Ausfuhrschwund von über 25 v. H. und England einen Rückgang von über 21 v. H. zu verzeichnen haben. Am stärksten ist der Rückgang der deutschen Lebensmittel- und Rohstoffausfuhr. Die Fertigwarenausfuhr ist nur um 8,1 v. H. gesunken, der mengenmäßige Rückgang dürfte nur 4,5 v. H. betragen. Interessant ist, daß die Reparationsfachlieferungen stärker abgenommen haben als unsere gesamte Ausfuhr. Wir haben über Reparationskonto 13,7 v. H. weniger Waren geliefert als im Vorjahr. Die Rohstofflieferungen sind um über 50 v. H. gesunken, während die Ablieferungen von Fertigwaren um 35 v. H. gestiegen sind.

Diese Veränderung prägt sich auch in der Zusammensetzung unserer gesamten Ausfuhr aus. Der Anteil der Fertigwaren ist von 72,9 v. H. auf 75,1 v. H. gestiegen auf Kosten der Rohstoff- und Lebensmittelausfuhr. Dagegen hat sich das Bild unserer Einfuhr kaum verändert. Ueber die Hälfte (53 v. H.) der eingeführten Waren sind Rohstoffe und halbfertige Waren. Die Lebensmittel- und Vieheinfuhr beträgt 29,7 v. H. der gesamten Einfuhr, 17,3 v. H. entfallen auf Fertigwaren.

Solange wir Ausfuhrüberschüsse durch die Verminderung unserer Einfuhr erzielen, kann diese Aktivität nicht als Ausdruck für die Gesundung unseres Wirtschaftslebens hingenommen werden; denn Berringerung der Rohstoffeinfuhr ist gleichbedeutend mit steigender Beschäftigungslosigkeit im Inlande. Verminderung der Lebensmittelausfuhr muß als zunehmende Verarmung des Volkes angesehen werden, soweit sie nicht auf die Auswirkung des Zollschatzes zurückzuführen ist.

Von diesem Grundsatz der Nichtöffentlichkeit bestehen jedoch zwei Ausnahmen. Nach § 46 Abs. 2 WRG. kann der Arbeitgeber zu den Betriebsversammlungen, die auf seinen Wunsch stattfinden, entweder selbst erscheinen oder einen Stellvertreter entsenden, der jedoch ebensowenig wie er selbst stimmberechtigt ist. Weiterhin wird nach § 47 WRG. den Vertretern der Betriebe (also nicht im Betriebsrat — es genügt ein einziges Mitglied im Betriebe —) vertretenen wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer (also der tariffähigen Gewerkschaften) die Teilnahme gestattet. Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts in Dortmund („Der Deutsche“ Nr. 304 vom 30. 12. 1930) ist die R.G.O. nicht als wirtschaftliche Vereinigung anzusehen. Vertreter dieser Organisation haben daher ebensowenig wie die Vertreter wirtschaftsfriedlicher Verbände das Recht, zu Betriebsversammlungen einen Verbandsvertreter zu entsenden. Die Gewerkschaftsfunktionäre haben ebensowenig wie der Arbeitgeber das Recht, mit abzustimmen. Nach einer Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 5. 12. 1928 (RMG. RB. 31/28), die für die Praxis sehr wichtig ist, haben die Vertreter wirtschaftlicher Vereinigungen jedoch ein Antragsrecht in der Betriebsversammlung.

Die Frage des S a u r e c h t s ist noch umstritten. Nach einigen Entscheidungen, die Flatow in der Anmerkung 7 zu § 45 WRG. anführt, kann der Gewerkschaftsfunktionär auch gegen den Willen des Arbeitgebers oder Versammlungsleiters in der Versammlung bleiben, ohne sich des Hausfriedensbruchs schuldig zu machen. Das Schöffengericht Beuthen hat jedoch am 16. 10. 1930 („Der Deutsche“ Nr. 6 vom 8. 1. 1931) entschieden, daß der Gewerkschaftsfunktionär sich des Hausfriedensbruchs schuldig macht, wenn er gegen den Willen des Arbeitgebers an einer Betriebsversammlung in werkseigenen Räumen teilnimmt. Der betreffende Sekretär hatte zu keinem Ungunsten verurteilt, die Genehmigung zur Teilnahme vom Versammlungsleiter einzuholen. — Diese Entscheidung widerspricht dem Geist des WRG. Es ist zu hoffen, daß das höchste Gericht in absehbarer Zeit eine Entscheidung fällt, die diese Frage endgültig klärt.

Die Struktur der deutschen Textilveredelungsindustrie

Die Veredelungsindustrie, auch Ausrüstungsindustrie genannt, nimmt mit ihren ca. 100 Betrieben und 100 000 Beschäftigten einen hervorragenden Rang in der deutschen Textilwirtschaft überhaupt ein. Eine Untersuchung ihrer Struktur und ihres Produktionsaufbaues dürfte deshalb von allgemeinem Interesse sein. Wertvolle Anhaltspunkte dafür bieten die vor wenigen Monaten veröffentlichten Erhebungen des Textil-Enquete-Ausschusses über die Wirtschaftsstruktur und das Kartellwesen in der deutschen Textilindustrie.

Entsprechend ihrer vielseitigen Produktionsaufgaben ist die Veredelungsindustrie eine außerordentlich vielfältige und differenzierte Industrie. Ihr Aufgabengebiet erstreckt sich auf das Färben, Bleichen, Appretieren (Stärken), Imprägnieren (Wasserdicht machen) und Bedrucken von Textilwaren. Je nach ihrer Orientierung auf die jeweilige Rohstoffindustrie — Baumwoll-, Leinen-, Jute-, Woll-, Seiden- oder Kunstseidenindustrie — ist die Art der Veredelungsvorgänge naturgemäß verschieden. Nach der Art der Rohstoffindustrie richtet sich auch der Standort der Veredelungsbetriebe und mehr oder weniger auch die Betriebsgröße und Unternehmungsform der Betriebe.

In der Betriebsform

Unterscheidet man zwischen der Lohnveredelung, Betriebsveredelung und Eigenveredelung. Die Lohnveredelungsanstalten übernehmen die Ware vom Spinner, Weber, Wirker oder Händler lediglich zur Ausrüstung für einen bestimmten Veredelungslohn. Sie sind also nicht Eigentümer der veredelten Waren, sondern führen die Ausrüstung nur für fremde Rechnung als Lohngeschäft durch. Im Gegensatz dazu sind die Betriebsveredelungsanstalten mit dem Rohstoff- bezw. Halbstoffbetriebe verbunden; die Rohware oder halbfertige Ware wird hier also für eigene Rechnung veredelt, Spinnerei, Zwirnerei und Weberei ist mit der Ausrüstung der Ware in einem Unternehmen verbunden.

Endlich sind weiter noch zu nennen die Eigenveredelungsanstalten, die als reines Veredelungsunternehmen für eigene Rechnung arbeiten. Sie kaufen die Roh- oder Halbware, rüsten sie aus und verkaufen dann die veredelte Ware auf eigenes Risiko. Sie haben also mit den Lohnveredlern gemeinsam, daß sie nur Veredelungsbetriebe sind, dagegen mit den Betriebsveredelungsanstalten, daß sie ebenso wie diese für eigene Rechnung arbeiten. Vereinzelt greift natürlich auch die Lohnveredelung über in die Betriebs- oder Eigenveredelung. Wenn der Betriebs- oder Eigenveredler für eigene Rechnung nicht voll in seiner Kapazität ausgenutzt ist, nimmt er zeitweise auch Lohnveredelungsaufträge an, um die Produktionsfähigkeit des Betriebes besser auszunutzen und seine Rentabilität zu sichern bezw. zu erhöhen.

Wann wird

Kurzarbeiterunterstützung verweigert?

Der Verwaltungsrat der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung hat mit Zustimmung des Reichsarbeitsministers bezüglich der Kurzarbeiterunterstützung eine wichtige Feststellung gemacht.

In der Verordnung vom 10. November 1930 hieß es ausdrücklich, daß Kurzarbeiterunterstützung nur dann gewährt wird, wenn das Arbeitsentgelt entsprechend verringert ist. Wer nur drei Tage in der Woche arbeitete, der durfte nur die Hälfte dessen verdienen, was er sonst in sechs Arbeitstagen verdient hatte. Bei vier bis fünf Ausfalltagen pro Woche entsprechend weniger.

Die neue Auslegung dieser Verordnung durch den Verwaltungsrat stellt demgegenüber fest, daß eine Unterstützung in der Regel nur dann ausgeschlossen werden soll, wenn durch besondere Vorkehrungen der Lohnausfall der Kurzarbeiter ganz oder zum Teil ausgeglichen wird. Das Erfordernis entsprechender Berringerung des Arbeitsentgelts bedeutet, daß Ausfalltage dann berücksichtigt werden, wenn für sie keine Entlohnung gezahlt wird und wenn für die restlichen Arbeitstage nicht wegen der Einführung der Kurzarbeit die Arbeitszeit verlängert oder die Entlohnung günstiger geregelt wird. So soll dem Akkordarbeiter die Unterstützung nicht deshalb verweigert werden, weil er infolge der normalen Schwankungen des Akkordverdienstes oder durch intensives Arbeiten in der verkürzten Arbeitszeit zeitweilig mehr Lohn erzielt, als er bisher in der gleichen Arbeitszeit durchschnittlich verdient hat.

Zweifel waren auch darüber entstanden, was als Tageslohn der Arbeitslosenunterstützung im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 der Verordnung zu gelten habe. Der Verwaltungsrat legt die Vorschrift dahin aus, daß unter Tageslohn diejenigen Sätze zu verstehen sind, die sich aus der Anwendung der §§ 105, 106 und 107 ABWV. in der am 18. Nov. 1928 bei Inkrafttreten der Verordnung über Kurzarbeiterunterstützung gültigen Fassung ergeben. Somit kommen die durch die spätere Gesetzgebung vielfach gekürzten Tagesätze hier nicht in Frage.

Es ist erfreulich, daß die Bestimmungen über den Bezug der Kurzarbeiterunterstützung durch den Verwaltungsrat der Reichsanstalt eine für die Versicherten günstigere Auslegung erfahren haben. Trotzdem bleibt die Auslegung auch nach der neuesten Feststellung des Verwaltungsrates reichlich unklar. Wenn es heißt, daß die Unterstützung nur dort ausgeschlossen werden soll, wo durch besondere Vorkehrungen der Lohnausfall der Kurzarbeiter ganz oder zum Teil ausgeglichen wird, so entsteht hier gleich wieder eine Ungenauigkeit. In der Praxis wird dies dazu führen, daß auf Grund dieses „zum Teil“ die Arbeitsämter es in der Hand haben, die Kurzarbeiterunterstützung bei geringem Mehrverdienst zu verweigern. „Besondere Vorkehrungen“, die den Lohnaus-

Am stärksten ist vertreten der Mittelbetrieb. Die Vielseitigkeit des Produktionsganges und die hohen Anforderungen desselben an die betriebstechnische Erfahrung, Beherrschung und wissenschaftliche Durchdringung des chemischen und technischen Produktionsprozesses machen ihn zur günstigsten und rentabelsten Betriebsform. Zudem hat der Wandel der Nachfrage, der häufige Saisonwechsel mit den damit verbundenen öfteren Umstellungen in Musterung und Ausrüstung und der Waren und endlich die Unmöglichkeit einer gewissen gleichbleibenden Dauerbeschäftigung dem Mittelbetrieb erhebliche Vorteile gegen den Großbetrieb, der schwerfälliger, unübersichtlicher und in seiner vergrößerten Kapazität schwerer auszunutzen ist. Es liegt in dem Charakter der Veredelungsindustrie als „Berufswirtschaft“ begründet, daß sie — unmittelbar den Einwirkungen der Konjunkturschwankungen und Modewandlungen ausgesetzt — einer größeren Wendigkeit und Anpassungsfähigkeit bedarf, als eine Rohindustrie. Durch

verbandsmäßige Sicherungen

und Bindungen sucht demgegenüber die Veredelungsindustrie sich in etwa gegen die Ungleichmäßigkeit des Geschäftsganges zu sichern und eine gewisse Beeinflussung und Stabilität des Auftragsenganges und Marktes zu verschaffen. Vor allen Dingen stark betroffen durch die ständige Unsicherheit des Marktes wird die am weitesten verbreitete Lohnveredelung. Für sie ist die verbandsmäßige Sicherung naturgemäß von ausschlaggebender Bedeutung auf Rentabilität und Beschäftigungsstand. Dagegen findet die Betriebsveredelung durch ihre Verbindung mit der Textilproduktion einen beträchtlichen Vorteil. Andererseits bringt sie jedoch im allgemeinen nicht die Spezialisierung und Beweglichkeit auf, wie die reine Lohnveredelung. Diese Spezialisierung, große Beweglichkeit und Vielseitigkeit erfordern einen hohen Kapitalaufwand, der vor allem beim Lohnveredelungsbetriebe, in dem das Gesamtkapital sich auf die Veredelung konzentriert, rentabel eingesetzt ist.

Während Lohn- und Betriebsveredelung sich in der Baumwoll- und Wollindustrie treffen (wobei die Betriebsveredelung sich vornehmlich in der Gewebeausrüstung findet), liegt das Produktionsgebiet der Eigenveredelung vorwiegend in den Produktionszweigen, die weniger von Mode- und Konjunkturschwankungen beeinflusst sind. Das liegt wiederum im Wesen der Eigenveredelung — die völlig für eigenes Risiko arbeitet — begründet. Dort, wo wie in der Kalikoindustrie, Wachs- und Kunstlederherstellung die stabilsten Mode- und Konjunkturbedingungen gegeben sind, ist dieses Eigenrisiko gering und die Rentabilität am meisten gesichert.

Einen zuverlässigen Ueberblick über die Struktur der Veredelungsindustrie gibt leider die Statistik wegen des Uebergreifens der verschiedenen textilen und veredelungstechnischen Funktionen in den verschiedenen Zweigen der Textilindustrie nicht.

fall zum Teil ausgleichen, wird man schon leicht herausfinden.

Im Interesse der Kurzarbeiter wäre zu wünschen, daß auch in diesem Punkte volle Klarheit geschaffen würde. Nicht minder würde dies im Interesse der Reichsanstalt selbst liegen. Diese Unklarheiten führen nämlich dazu, daß im Bereich der einzelnen Arbeitsämter die Auslegung solcher Bestimmungen verschieden erfolgt. Eine unterschiedliche Behandlung der Versicherten bei den einzelnen Arbeitsämtern ist nur geeignet, die ganze Einrichtung in Mißkredit zu bringen. Deshalb schaffe man Bestimmungen, die eindeutig sind und vom Versicherten verstanden werden.

Aus der Jugendbewegung

Schtrup.

Am 21. Januar fand unsere diesjährige Generalversammlung statt. Dieselbe wurde von der ersten Vorsitzenden, Regina Hinig, gegen 7,30 Uhr eröffnet. Nachdem ein gemeinschaftliches Lied erklungen war, begrüßte sie alle erschienenen Kolleginnen, besonders die Kollegin Kupper aus Münster und den Kollegen Sinkenjah. Zunächst wurde von der Schriftführerin das Protokoll von der letzten Versammlung verlesen und genehmigt. Anschließend trug die erste Vorsitzende den Jahresbericht vom vergangenen Jahr vor. Aus demselben ist hervorzuheben, daß im vergangenen Jahre stattgefunden haben zehn Monatsversammlungen, drei Vorstandssitzungen, zwei Wochenendkurse, eine Abendwanderung, eine Halbtagswanderung, eine Delegierten-tagung, eine Jugendführerkonferenz und ein Stiftungsfest, verbunden mit gemütlichem Nachmittagsessen. An Mitgliedern zählt unsere Gruppe 55 Kolleginnen. Darauf wurde von der Kassiererin ter Glane der Kassenericht vorgelesen. Da alles in bester Ordnung vorgefunden wurde, fand die Vorstandswahl statt. Als erste Kassiererin wurde die Kollegin ter Glane wiedergewählt. Neugewählt wurde als erste Vorsitzende die Kollegin Ubersmann, als erste Schriftführerin Kollegin Gehling, als zweite Schriftführerin Kollegin Reiningmann. Sodann wurde von der Kollegin Gehling der Bericht über die Jugendführerkonferenz in Bronau vorgelesen. Zum Schluß wurde noch für lustige Unterhaltung gesorgt, verschiedene Spiele gemacht und Lieder gesungen. Gegen 10 Uhr wurde die Versammlung geschlossen. Anna Gehling.

Schriftliche Gewerkschaftsjugend Viberach/Rh.

Zum ersten Male seit Bestehen unserer Gruppe veranstalteten wir am 7. Februar einen erfolgreichen Familienabend. Im schön geschmückten Saal der Stadtmirtschaft hatten sich die Gäste und Mitglieder mit Angehörigen in städtischer Anzahl eingefunden, um die schweren Alltagsorgen für einige Stunden zu vergeßen. Ein den Zeitverhältnissen und unsern Kräften entsprechendes Programm sorgte bald für ein gemütliches familiäres Stelldichein. Einem schmissigen Marsch des Streichorchester's folgend, wurde das wirkungsvolle Gedicht „Jugend heraus“ in flotter Art vorgelesen. Nach dem gemeinsamen Lied „Wann wir schreiten Seit an Seit“ begrüßte Jugendführer Seif die Kolleginnen, Kollegen und Gäste aus nah und fern in sinnvollen Willkommworten und gab dem Wünsche Ausdruck, daß wir durch solche Abende einander kennen lernen und das Zusammengehörigkeitsgefühl pflegen sollen.

