

Umschau in Wirtschaft und Recht

Von Dr. K. Ludwig

Berufsschulpflicht für Anlernlinge

In einem Erlaß an die Unterrichtsverwaltungen hat der Reichsminister die Frage der Berufsschulpflicht der Anlernlinge geklärt. Im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister stellt er fest, daß die Berufsschulpflicht der Anlernlinge nach den gesetzlichen Vorschriften nicht mit der Vollendung des 18. Lebensjahres endet, sondern darüber hinaus bis zum Abschluß der Anlernzeit dauert, wenn fachlich eingerichtete Berufsschuleinrichtungen vorhanden sind. Für die jüngeren Anlernlinge verbleibt es bei der dreijährigen Berufsschulpflicht (Reichsarbeitsblatt V S. 391).

Urlaub der Jugendlichen für 1943

Die Bestimmungen des Jugendschutzgesetzes über den Mindesturlaub für Jugendliche sind durch die Regelung über die Urlaubsgewährung im Jahre 1943 nicht berührt worden. Dagegen wurden aber über diese Mindestbestimmungen hinausgehende tarifliche oder betriebliche Ordnungen betroffen. Der Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz will jedoch keine Bedenken erheben, wenn Betriebsführer im Einzelfall von sich aus erholungsbedürftigen Jugendlichen, soweit es die betrieblichen Verhältnisse gestatten, nach solchen Bestimmungen einen längeren Urlaub geben, als ihn das Jugendschutzgesetz vorsieht. (Reichsarbeitsblatt I S. 428.)

Steuererleichterungen für Hinterbliebene von Luftkriegsopfern

Die Opfer von Luftangriffen unter der Zivilbevölkerung werden ebenso wie die verwundeten oder gefallenen Soldaten als „verwundet“ oder „gefallen“ bezeichnet.

Alle Vorschriften und Anordnungen, die zugunsten der Hinterbliebenen von Gefallenen bei der Kinderbeihilfe, bei der Einkommensteuer und bei der Erbschaftsteuer erlassen worden sind, gelten auch für die Hinterbliebenen der Opfer von Luftangriffen unter der Zivilbevölkerung. Z. B. werden Witwen der Terroropfer nach Steuergruppe III oder IV veranlagt, die Eltern von Kindern, die dem Terror zum Opfer fielen, erhalten die Kinderermäßigung im Todesjahr und im folgenden Jahre weiter. Ebenso wird die Kinderbeihilfe zwölf Monate lang weitergezahlt. Beim Fallen des Ehemannes erhält die Witwe für alle ihre Kinder Kinderbeihilfe. Erbschaftsteuer braucht nicht gezahlt zu werden. (Reichssteuerblatt S. 633.)

Urlaub werktätiger Frauen während des Wehrmachturlaues des Ehemannes

Die Grundregelung vom 11. Dezember 1940 ist bekannt: Werktätige Frauen, deren Männer im Wehrdienst mindestens drei Monate vom Wohnort abwesend waren, können auf Antrag während des Urlaubs des Ehemannes bis achtzehn Tage im Urlaubsjahr unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub von der Arbeit freigestellt werden.

Die Klärung der damit zusammenhängenden Fragen bringt der Erlaß des Generalbevollmächtigten für den Arbeitseinsatz vom 25. Juni 1943 (Reichsarbeitsblatt I S. 359). Die Regelung gilt auch dieses Jahr trotz der angeordneten Urlaubseinschränkung. In Einzelfällen kann der Reichstreuhand der Arbeit oder der Sondertreuhand die Zeit der Freistellung bis auf zwölf Arbeitstage herabsetzen. In beiderseitigem Einvernehmen kann bezahlter Urlaub unter Anrechnung auf einen später fällig werdenden Urlaubsanspruch bewilligt werden. In sonstigen Fällen ist die Ehefrau wenigstens von der Arbeit freizustellen.

Der Anspruch auf Freistellung besteht nur für Kriegerfrauen, nicht für sonstige Familienmitglieder von Soldaten oder Bräute.

Stehen Soldaten im fernen Kriegseinsatz und haben daher länger als achtzehn Tage Urlaub, so sollten die Frauen auch für die zusätzlichen Tage von der Arbeit freigestellt werden.

Gleichzeitig bittet der Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz die Betriebsführer, die Ehefrau eines aus dem Fronteinsatz kommenden Soldaten, der aus besonderen Gründen im gleichen Jahr nochmals Urlaub bekommt, durch Befreiung von der Arbeit in die Lage zu versetzen, auch in dieser Zeit für ihren Mann zu sorgen. Die gleiche Erwartung gilt hinsichtlich des Genesungsurlaubs.

Die Fürsorge des Betriebsführers soll sich aber auch auf die werktätigen Mütter erstrecken, deren Söhne im Einsatz stehen und die vor der Einberufung bei der Mutter gelebt haben und dort ihren Urlaub verbringen. Diese Mütter sollen wenigstens teilweise von der Arbeit freigestellt werden, wenn ihr tarifmäßiger Urlaub nicht ausreicht.

Schließlich sollen die Fälle gleich behandelt werden, in denen der auf Erholungsurlaub kommende Ehemann oder Sohn zwar nicht selbst der Wehrmacht angehört, aber in einem dem Fronteinsatz vergleichbaren Arbeits- oder Dienstverhältnis steht.

Bei dieser weitgehenden Regelung ist es aber selbstverständlich, daß auch von den Soldaten und ihren Angehörigen das nötige Verständnis für die Belange der Betriebe aufgebracht wird, die aus Gründen einer reibungslosen Produktion nicht immer jeden an sich berechtigten Wunsch auf Freistellung von der Arbeit erfüllen können. Ein pflichtwidriges Fernbleiben von der Arbeit ist unter keinen Umständen statthaft.

Keine willkürliche Vertretung des Betriebsführers

Im Reichsarbeitsblatt V S. 370 wird darauf hingewiesen, daß Unternehmerpersönlichkeit und Betriebsführer, wo immer es möglich ist, identisch sein sollen. Die Trennung dieser Funktionen muß auf zwingende Fälle beschränkt bleiben. An die Stelle des auch für die Menschenführung verantwortlichen Unternehmers soll nicht ein minder verantwortlicher Funktionär, der praktisch ein Gefolgsmann ist, treten. Das verstößt gegen das Wesen des Führerprinzips und gefährdet das Ansehen der Stellung des Betriebsführers und damit die Betriebsgemeinschaft. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der Unternehmer im Betrieb nicht mitarbeitet und ihn nicht selbst leitet. Dann muß ein „Ersatzführer“ gestellt werden.

Dem Unternehmer und Betriebsführer kann durch eine Vertretung keine Verantwortung abgenommen werden. Der Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg weist eindringlich darauf hin, daß bei aller Anerkennung der starken kriegsbedingten Belastung mit anderen Dingen erst recht auch die sorgsame Betreuung der Gefolgschaft gebührend beachtet werden muß. „So zweckmäßig das Vorhandensein eines Vertreters des Betriebsführers bei dessen wirklicher Behinderung ist, so unerwünscht muß die mehr und mehr um sich greifende Gepflogenheit bezeichnet werden, grundsätzlich die Gefolgschaftsangelegenheiten einem Vertreter zu übertragen, um auf diese Weise, wie es bisweilen als Begründung zu hören ist, den Kopf für wichtigere Dinge freizuhalten.“ Gerade im Kriege kommt der Erhaltung des Arbeitsfriedens, der Förderung der Arbeitsfreude und des Arbeitererfolges erhöhte Bedeutung zu. Bestrebungen, die Verantwortung für arbeits- und sozialrechtliche Fragen auf Stellvertreter, die ohne zwingenden Grund oder gar aus Bequemlichkeit ernannt werden, abzuwälzen, sind nicht nur verwerflich, sondern mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen unvereinbar.

Erstattung des Lohnausfalls bei Wohnungsbeschädigung

Der Erlaß vom 9. Juli 1943 regelt die Voraussetzungen, unter denen Gefolgschaftsmitglieder bei Beschädigung ihrer Wohnung durch Fliegerbomben unter Fortzahlung des Gehalts oder Lohnes von der Arbeit freigestellt werden können.

Das Fernbleiben muß unumgänglich notwendig sein, dem Betriebsführer gemeldet und von diesem formgerecht bewilligt sein. Eigenmächtiges Fernbleiben ohne Zustimmung des Betriebsführers rechtfertigt nicht die Fortzahlung des Lohnes oder Gehalts, auch wenn von anderer Stelle der Bombenschaden bescheinigt ist.

Die Meldung beim Betriebsführer hat spätestens am zweiten Tag nach dem Schadensfall zu erfolgen, wenn das nicht persönlich möglich ist, so durch einen Beauftragten oder schriftlich. Kann in besonderen Fällen die Frist nicht gewahrt werden, ist nachträglich die Notwendigkeit des Fernbleibens glaubhaft zu machen.

Die zu gewährende bezahlte Freizeit beträgt nicht ohne weiteres vierzehn Tage, sondern nur im Höchsthalle. Die Zeit der Freistellung bestimmt der Betriebsführer nach pflichtmäßigem Ermessen unter Würdigung der Lage des Gefolgschaftsmitgliedes und der betrieblichen Möglichkeiten.

Wird die Wohnung des Gefolgschaftsmitgliedes gesperrt oder geräumt auf Grund behördlicher Anordnung, so gilt die gleiche Regelung.

Mutterschutz bei Betriebsstillegungen

Auch das Arbeitsverhältnis der werdenden Mutter endet mit der Betriebsstillegung. Da sie während der Schutzfristen nicht einsatzfähig ist, kann sie keine Arbeitslosenunterstützung einschließlich Sonder-