

20 395 Deutsche Bucherei

Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 1

Berlin, den 17. Januar 1931

3. Jahrgang

Notverordnung und Krankenlohnbestimmungen für Angestellte

Auf Grund der Bestimmung des § 616 BGB., der wie folgt lautet:

„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in klarer Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muß sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zuzulassen.“

haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres vollen Lohnes für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit infolge unverschuldeter Dienstverhinderungen durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund. Zu solchen unverschuldeten Dienstverhinderungen gehören in erster Linie die Krankheits- und Betriebsunfälle. Der Arbeitgeber war also verpflichtet, in solchen Fällen den vollen Lohn weiterzuzahlen. Offen blieb jedoch im Einzelfall die Frage, für welche Zeit nun der Lohn weiterzuzahlen ist. Der § 616 BGB. sagt hierüber nichts Bestimmtes, sondern nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit. Die relative Bestimmung hat in der Rechtsprechung dazu geführt, im Einzelfall solche „nicht erheblichen“ Zeiten abzuschätzen auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses; z. B. ein langjährig Beschäftigter hätte Anspruch auf eine längere Zeit der Lohnfortzahlung wie ein nur kurze Zeit Beschäftigter; ein Arbeiter mit täglicher Kündigungsfrist erhielt nur eine kürzere Zeit den Lohn fortgezahlt wie ein Angestellter mit monatlicher oder vierteljährlicher Kündigungsfrist und ähnliche Merkmale.

Diese Unsicherheit sowie die Tatsache, daß der § 616 BGB. abdingbar ist — also durch Arbeitsvertrag gänzlich abgedungen werden konnte —, war für die Gewerkschaften Veranlassung, in den Tarifverträgen einheitliche und unabdingbare Regelungen zu treffen. Es wurden in fast allen Tarifverträgen — für die Arbeitnehmer in den öffentlichen Betrieben und Verwaltungen reiflos — die bestehenden Krankenlohnzuschußbestimmungen geschaffen. Diese tariflichen Regelungen sind eine Ergänzung und Erweiterung des § 616 BGB. derart, daß für alle vom Tarifvertrag erfaßten Personen einheitlich im Krankheitsfalle ein Zuschuß zu den Leistungen der Krankenkasse — der in seiner Dauer abgestuft ist nach den Beschäftigungsjahren — gewährt wird.

In diesen seit über einem Jahrzehnt bestehenden Zustand griff bereits die erste Notverordnung des Reichspräsidenten vom 26. Juli 1920 ein. Sie brachte eine Abänderung des § 189 RDG., wonach bei vertraglicher voller Lohnfortzahlung die Verpflichtung der Krankenkasse zur Zahlung von Krankengeld entfiel. Nur bei Zuschußleistungen des Arbeitgebers blieb diese Verpflichtung bestehen. Wir verweisen hierzu auf die Feinerzeit in der „Gewerkschaft“ veröffentlichten Artikel zu dieser Frage. Durch die zweite Notverordnung vom 1. Dezember 1930 ist dieser Ein tariff jedoch noch erweitert, und zwar nur für die Angestellten. Die tariflichen Bestimmungen des § 65 HGB., § 133e Abs. 2 CO. und § 616 BGB. wurden durch Einfügen einer neuen Bestimmung ergänzt, und zwar der hier behandelte § 616 BGB. wie folgt:

„Der Anspruch eines Angestellten (§ 1 Abs. 1, 2 des Tarifvertragsrechts) für den Krankheitsfall kann nicht durch Vertrag ausgedehnt oder beschränkt werden.“

Durch diese Bestimmung wird die bisherige Abdingbarkeit beseitigt und der Anspruch des Angestellten auf volle Lohnfortzahlung für eine „nicht erhebliche“ Zeit für unabdingbar statuiert. Dies bedeutet, daß unabhängig von den bestehenden tarifvertraglichen Krankenlohnzuschußbestimmungen die Angestellten im Falle ihrer Dienstverhinderung ihren Anspruch auf volle Fortzahlung

ihrer Gehaltes geltend machen können, allerdings nur für eine „nicht erhebliche“ Zeit. Für diese Zeit fällt auf Grund der ersten Notverordnung dann auch selbstverständlich der Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse fort. Durch diese gesetzliche Ergänzung in das vertragliche Tarifrecht ist die Frage, was ist eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit für den Einzelfall wieder offen geworden, und zwar unentschieden. Denn der finanzielle Erfolg, der damit für die Krankenkassen erzielt werden sollte, ist sicherlich zumindest in der Auswirkung auf § 616 BGB. sehr gering und steht in keinem Verhältnis zu der im Tarifvertragsrecht hervorgerufenen Unsicherheit, die besser vermieden worden wäre.

Die Rechtslage für die Angestellten aus § 616 ist nunmehr folgende:

1. Sieht der Tarifvertrag eine Lohnfortzahlung unter Anrechnung der gesetzlichen Barleistungen aus der RDG. vor, so hat der Angestellte Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf volle Gehaltsfortzahlung für die ganze Dauer der tarifvertraglichen Krankenlohnfortzahlung. Dies ergibt sich daraus, daß der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, an sich das volle Gehalt weiterzuzahlen und nur die Barleistungen aus der RDG. zur Anrechnung zu bringen. Solche Leistungen erfolgen jedoch von den Krankenkassen gemäß der ersten Notverordnung nicht und demzufolge bleibt die volle Gehaltsfortzahlung für den Arbeitgeber bestehen.

2. Ist im Tarifvertrag der Krankenlohn als Zuschußleistung zu den Leistungen aus der RDG. festgelegt, so hat der Angestellte zunächst Anspruch auf volle Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber für eine „nicht erhebliche“ Zeit, und daran anschließend Anspruch auf Krankenlohn gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen.

Es ist verlockend, den unter 1. genannten Grundsatz — d. h. volle Gehaltsforderung für die ganze Dauer der Krankheit, mindestens jedoch bis zur im Tarifvertrag vorgesehenen Dauer — allgemein zur Durchführung zu bringen. Hiergegen werden sich jedoch bestimmt die Arbeitgeber ganz energig wehren und ein solches Zugeständnis abweisen. Sie werden vielmehr dazu überreden, solche sie belastende Bestimmungen durch Kündigung des Tarifvertrages aufzuheben. Diese Kündigung kann zwar nicht unter Berufung auf die zweite Notverordnung aufertaristisch mit Monatsfrist zum 31. Januar 1931 wie die Gehaltsbestimmungen gekündigt werden — wie es auch bereits von einzelnen Arbeitgeberverbänden versucht worden ist —, sondern nur mit der tariflich vorgesehenen Frist zu dem gleichfalls vorgesehenen Termin.

Offen lassen wir im Rahmen dieser Abhandlung die Frage, welchen Erfolg eine etwa von Arbeitgeberseite eingeleitete Anfechtungsklage auf Nichtigkeit solcher tariflichen Bestimmungen haben wird. Unseres Erachtens wird eine solche Klage nur in ganz bestimmten Fällen vielleicht Erfolg haben.

Mit Rücksicht hierauf sowie auf die wieder offene und zu Klagen Anlaß gebende Frage der „nicht erheblichen“ Zeit erscheint es uns im Interesse eines einheitlichen Tarifrechts wiederum notwendig, auf dem Wege der Parteieinbarung die Zweifel durch eine entsprechende Fassung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu beseitigen. Bestimmte Vorschläge in dieser Richtung zu machen, müssen wir uns wegen den verschiedenartigen Verhältnissen verlagen. Allgemein umrissen dürfte es genügen, wenn den bestehenden Krankenlohnbestimmungen ein einseitiger Satz vorangestellt wird, wonach die Vertragsparteien erklären, daß sie im Sinne des § 616 BGB. als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ die Dauer ... Tage ansetzen und für diese Zeit das volle Gehalt weitergezahlt wird. Im übrigen können dann die alten Bestimmungen sinngemäß weiter Geltung haben.

J. Eding.

des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer keinerlei Verzichts-erklärungen, insbesondere Ausgleichs quittungen zur Unterschrift vorzulegen; ferner die Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Unterschrift unter solche Erklärungen zu verweigern und schließlich die Vereinbarung, daß die Verzichts-erklärungen, wenn sie doch ausgestellt werden, keine Wirksamkeit erzeugen sollen. Dies alles ist durchaus geeignet, in einem Einzelarbeitsvertrage zu stehen. Die Bestimmung ist aber auch gültig. Sie enthält nichts anderes, als was namentlich Schriftsteller auch ohne ausdrückliche Zustimmung im *IZ*, aus dem Wogen aller *IZ*, folgern. Auch der Reichsarbeitsminister hat gegen die Gültigkeit des § 4, Ziffer 9 offenbar keine Bedenken gehabt, denn er hat die Bestimmung nicht von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen. — Wenn auch formalrechtlich in jedem Vergleich über tarifliche Ansprüche ein freiwilliger Erlass enthalten ist, so haben doch die Tarifparteien schwerlich daran gedacht, dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verbieten, sich über Ansprüche, die nach Grund oder Höhe freiwillig geworden sind, gütlich auseinanderzusetzen. In einer Linie beabsichtigen die Tarifparteien jedenfalls die Ausschaltung der Ausgleichsquittungen und andere Verzichte ohne Gegenleistung. Dieser Teil der Ziffer 9 ist in jedem Falle gültig. Denn inwieweit kann von einer unbilligen Beschränkung der Vertragsfreiheit nicht gesprochen werden. Der Arbeitgeber läßt sich Ausgleichsquittungen ausstellen, um vor nachträglichen Ansprüchen gesichert zu sein; dieser Zweck wird aber schon in unvollkommen erfüllt, weil die Rechtsprechung in immer härterem Maße die Anerkennung der Ausgleichsquittungen an bestimmte Voraussetzungen knüpft. Andererseits ist der Arbeitgeber durch die kurzen Verjährungsfristen des *BGB*, auch ohne Ausgleichsquittung davor geschützt, daß Ansprüche für akkurat zurückliegende Zeit erhoben werden. Für den Arbeitnehmer aber bedeuten Ausgleichsquittungen eine erhebliche Gefahr: Er unterschreibt Erklärungen, ohne sich in der Regel über ihre Tragweite im klaren zu sein. Wenn der Arbeitgeber nun erklärt, daß er auf das mit Recht beläufige Mittel der Ausgleichsquittung, in Literatur und Rechtsprechung, verzichten will, so ist das ein Verzicht von jütlichem Wert.

Es kann dahingestellt bleiben, ob eine Ausgleichsquittung, die entgegen der Vorschrift des § 4, Ziffer 9 *IZ*, ausgestellt wird, ungtütlich ist. Jedenfalls verliert der Arbeitgeber, der entgegen der übernommenen Verpflichtung sich Ausgleichsquittungen unterschreiben läßt, gegen Treu und Glauben. Der Verzicht auf die Quittung steht daher jütens des Arbeitnehmers die Einrede der Arglist entgegen.

Zulässig kann die Forderung nicht geltend machen, daß die Unverbindlichkeit des § 4, Ziffer 9 ihrerseits wieder verzichtbar sei. Ein solcher Verzicht des einzelnen Arbeitnehmers ist schon deshalb unwirksam, weil die Partei des einzelnen Arbeitsvertrages nicht auf eine unabhängige Bestimmung des *IZ*, verzichten kann. (Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 7, Urteil vom 31. Oktober 1930, 107 S. 1949, 30 zu 107 S. 2179, 30, in Sachen der Firma G., Auftragsgeschäft, gegen die Mutter S. und W.)

Eine Entscheidung zum Anspruch auf Tariflohn. Das Kassen- arbeitsgericht fällt ein Urteil, das vom gewerkschaftlichen und tarifvertraglichen Standpunkt gesehen, insolge seiner Grund- sätzlichkeit große Beachtung finden wird. Der Streit drehte sich um die Zahlung des Lohnes nach dem richtigen Tarif. Auch in diesem Falle wird von neuem, und zwar mit einer Deutlichkeit, die nichts zu wünschen übrig läßt, bewiesen, wie rigoros Arbeitgeber vor- gehen, wenn selbstverständliche tarifvertragliche Forderungen geltend gemacht werden. Im Januar dieses Jahres stellten die „Korkhüttenwerke“ in Kassel einen Chauffeur ein, dem bei Auf- nahme des Arbeitsverhältnisses zwecks Unterschrift eine Bescheini- gung vorgelegt wurde, deren Inhalt wir hier wörtlich wiedergeben:

„Wir ergärgieren heute den Chauffeur Herrn Wilhelm Hildebrand, Kassel, Mittelstraße 12, als Arbeiter und Chauffeur, der alle jämliche vorkommenden Arbeiten verrichtet, wie Verladen von Korkstrot, Korkmehl, Kissen packen, Reparaturen ausführen usw. Der Lohn beträgt pro Woche 30 Mark netto. Sonnabends ist Geschäftsschluß um 2 Uhr mittags, dagegen muß er Sonntage Fahrten ausführen. Nebenstunden werden nicht bezahlt. Probezeit 14 Tage und von da ab achtstägige Mündigung.“

H. wurde also als Chauffeur eingestellt und übte auch diese Tätigkeit aus, was schon daraus hervorgeht, daß er neben der üblichen Wagenpflege täglich bestimmte Touren zu fahren hatte. Die übrige Zeit verbrachte er dann mit Arbeiten, wie sie in der Bescheinigung angegeben sind. Er erhielt aber anstatt des ihm auf Grund seiner Tätigkeit zustehenden Tariflohns von 47 Mk. nur 30 Mk. pro Woche. Trotzdem war das Arbeitsverhältnis nicht von langer Dauer. Angeblich wegen mangelnder Leistungen und weil er den Wagen nicht in Ordnung gehalten haben soll, wurde H. eines Tages gekündigt. H. verlangte nun rückwirkend Bezahlung nach dem für seine Tätigkeit für verbindlich erklärten Tarif. Das lehnte die Firma ab mit der Begründung, daß H. vorwiegend nicht als Chauffeur, sondern mit anderen Arbeiten beschäftigt wurde. In der ganzen Zeit seiner Beschäftigung sei er nur 27,0 Kilometer gefahren, was auf den einzelnen Tag umgerechnet nur 1 1/2 Stunden ausmache. Des weiteren berief sich die Firma auf Reichs- arbeitsgerichtsentscheidungen, wonach für die Bezahlung des in Betracht kommenden Arbeiters die Haupttätigkeit maßgebend sein soll. Diefen Darlegungen widersprach der Vertreter des Gesamt- Verbandes und verwies auf den Anstellungsvertrag. Danach war

H. als Chauffeur eingestellt und auch als solcher entlassen worden, weil er den Wagen nicht in Ordnung gehalten haben soll. Er ver- langte deshalb Bezahlung nach dem Tarif für Chauffeure und be- antragte, die Firma zur Zahlung des rückständigen Lohnes im Gesamtbetrage von 228 Mk. zu verurteilen.

Erstlicherweife gab das Gericht dem Antrage statt und ver- urteilte die Firma. In der Urteilsbegründung sagte der Vor- sitzende, Landgerichtsrat Grebe:

„Die Klage ist begründet. Für die Tätigkeit des H. kommt nur der Chauffeurtarif in Betracht. Maßgebend hierfür ist der Arbeitsvertrag. Da- nach wurde H. als Chauffeur eingestellt und auch als solcher beschäftigt. Ein Verzicht auf Lohn ist also nicht gegeben. Anzusehen hat H. die Stelle nur angenommen wegen der gegenwärtig schlechten wirtschaftlichen Ver- hältnisse. Die Firma wird deshalb zur Zahlung von 228 Mk. rückständigem Lohn verurteilt.“

Wie schon eingangs gesagt, ist dieses Urteil von weitgehender Grundfäßlicher Bedeutung; denn es schiebt dem Bestreben gewisser Firmen, die Notlage der Arbeiter zum Lohndruck zu mißbrauchen, einen Riegel vor. M. F.

Rechtsprechung zum BRG.

Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats für jämliche Be- triebe einer kleineren Gemeinde. Ohne Zustimmung der Staats- aufsichtsbehörde können Gemeindeangestellte nicht dem Betriebs- ratgesetz nach § 13 Abs. 4 entzogen werden. Auf Antrag des Gesamt-Verbandes hat der Vorliegende des Arbeitsgerichts Rem- schid-Lennep am 10. November 1930 zur Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats für die in den Betrieben der Stadtgemeinde Hüd- eswagen beschäftigten Angestellten und Arbeiter einen Wahlvorstand bestellt.

Gründe: Bei der Stadtgemeinde Hüdswagen sind 9 Arbeitnehmer im Stadtbauamt, 7 Arbeitnehmer im Gaswerk und 14 Arbeitnehmer in der Verwaltung sowie 1 Arbeitnehmer auf dem Friedhof beschäftigt. Auch wenn die Angstrau als wahlberechtigte Arbeitnehmerin auscheiden würde, beträgt die Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach 30 Personen. Bei dieser Anzahl liegen die Voraussetzungen, unter denen nach §§ 51, 53 *FRG*, ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden kann, vor. Darauf, ob in zwei Betrieben, nämlich im Bauamt und im Gaswerk schon Betriebsbeoblen vorhanden sind, während die Verwaltung ohne Betriebsvertretung gelassen ist, kann es nicht ankommen. Sind nämlich ein vertretungslerer Betrieb und Betriebe mit Betriebsbeoblen einem Unternehmen zugehörig, so kann die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates beschlossen werden, wenn die vereinigte Arbeitnehmerzahl den Voraussetzungen des § 1 *FRG*, genügt, also mindestens 20 Arbeitnehmer umfassen (vgl. *Blattw FRG*, 12. Auflage Anm. 30 zu § 51, *Blattw FRG*, 3. Auflage Anm. 2a zu § 51 und *HR. GE*, Bd. 1 Seite 178). Die Antragsgegnerin, die Stadt- gemeinde Hüdswagen, kann sich auch nicht darauf berufen, daß die nach § 1 erforderliche Zahl von Arbeitnehmern deshalb nicht erreicht werde, weil die in der Hauptverwaltung beschäftigten Angestellten nicht als Arbeit- nehmer im Sinne des Betriebsratgesetzes anzusehen seien. Es mag dahin- gestellt bleiben, ob in der Person der Angestellten oder einzelner von ihnen die Voraussetzungen des § 13 Abs. 4 *FRG*, vorliegen. Denn eine dem § 13 Abs. 4 *FRG*, entsprechende Anordnung (bzw. der vorherigen Zu- stimmung der Staatsaufsichtsbehörde (vgl. Art. 1 der Reichsverordnung vom 11. April 1920, *RGBl.* Seite 552 und die Preussische Ausführungsverord- nung vom 8. März 1920, 25. September 1920, *GeL-Zamm.* Seite 57 und 429). Die Zustimmung des Regierungspräsidenten ist aber bloßer nach Angabe der Stadtgemeinde nicht erteilt. In jüngemäßer Anwendung des § 23 *FRG*, war daher auch zur Errichtung des „gemeinsamen Be- triebsrates“ der Wahlvorstand zu bestellen. (*FRG*, S. 30.)

Entscheidungen zum AVAVG.

Bringt ein an sich unterstützungsberechtigter Arbeitslofer gegenüber dem Arbeitsamt hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß er eine Zeitlang die Arbeitsloferunterstützung nicht beziehen wolle und ist das Arbeitsamt ausdrücklich oder stillschweigend damit einverstanden, so wird diese Zeit nicht in die Dauer des Unter- stützungsbezuges mit eingerechnet. — Der Arbeitslofer kann auch unter Fortdauer des Unterstützungsbezuges für eine gewisse Zeit durch das Arbeitsamt von der Erfüllung der Meldepflicht (§ 173 *AVAVG*) befreit werden. — Wenn sich der Arbeitslofer mit dem Willen des Fortbezuges der Unterstützung der Meldepflicht entzieht, sind diejenigen Tage, an denen der unterstützungs- berechtigte Arbeitslofer seiner Meldepflicht nach § 173 *AVAVG*, nicht genügt hat, gemäß § 100 in Verbindung mit § 114 *AVAVG*, in die Dauer des Unterstützungsbezuges einzurechnen.

Nach Ablauf der Arbeitsloferunterstützung beantragte die Klägerin Krisenunterstützung, die ihr vom 22. Februar 1929 ab auf die Dauer von 156 Tagen bewilligt wurde. Krisenunterstützung

bezog sie bis zum 29. Juni 1929 einschließlich, dann hat sie sich vom Arbeitsamt abgemeldet und mit dem Einverständnis desselben zu Verwandten außerhalb des Arbeitsamtsbezirks begeben, wo sie sich bis zum 10. Dezember 1929 aufhielt. Ihren Verwandten hat sie im Haushalt geholfen, ohne dafür in Entgelt zu erhalten. Bei ihrer Abmeldung auf dem Arbeitsamt wurde ihr auf Befragen gesagt, daß sie nach ihrer Rückkehr die Unterstützung weiter beziehen werde; eine Frist zur Rückkehr wurde ihr nicht gesetzt. Nach ihrer Rückkehr hat die Klägerin die Weitergewährung der Krisenunterstützung beantragt. Der Vorsitzende des Arbeitsamts hat diese aber abgelehnt, weil keine Bedürftigkeit vorliege. Auf den Einspruch der Klägerin hat der Spruchauschuss außer der Bereitschaft für 110 Tage gewähren Krisenunterstützung die Zeit des Aufenthalts bei den Verwandten auf die Bezugsdauer angerechnet und für die weitere Dauer von 43 Tagen den Bezug der Krisenunterstützung zuerkannt. Die Anrechnung der Zeit des Aufenthalts bei den Verwandten wurde damit begründet, daß nicht festgestellt werden könne, ob die Klägerin während des Aufenthalts einen Verdienst gehabt habe. Im übrigen werde der Zeitpunkt der Erschöpfung des Unterstützungsanspruchs durch den freiwilligen Verzicht auf die Unterstützung nicht hinausgeschoben. Auf die Berufung der Klägerin hat die Spruchkammer den Streitfall an den Spruchsenat abgegeben zur grundsätzlichen Entscheidung der Fragen:

1. Haben § 114 und § 114 RVO, auch dann Anwendung, wenn ein Arbeitsloser sich beim Arbeitsamt abmeldet, um längere Zeit auf Kosten von Verwandten zu leben, so wie bei Veranlassung dieser Frage?

2. Ist eine Krisenunterstützung, die sich nach Aussteuerung an die Arbeitslosenunterstützung anschließt, nach beliebig langen Unterbrechungen wieder zu zahlen?

Mit der Bejahung der ersten Frage durch die Spruchkammer war die zweite erledigt.

Aus der Begründung: Nach dem unbestritten Sachverhalt hat die Klägerin vor ihrer Abreise dem Arbeitsamt gegenüber zum Ausdruck gebracht, daß sie sich für längere Zeit bei Verwandten außerhalb des Arbeitsamtsbezirks aufhalte und während dieser Zeit die Krisenunterstützung nicht, wohl aber nach ihrer Rückkehr weiter beziehen wolle; denn das Arbeitsamt hat die Frage der Klägerin, ob sie nach ihrer Rückkehr die Unterstützung weiter beziehen werde, bejaht, und damit habe es sich ausdrücklich mit einverstanden erklärt, daß die Klägerin mit dem Bezug der Unterstützung eine gewisse Zeit aussetzt und den Bezug der Unterstützung für die entsprechende Zeit nach ihrer Rückkehr ohne Verlust der Fristenzeit nachholen kann. Die Klägerin wolle also auf die Unterstützung nur für die Zeit ihres Aufenthalts bei Verwandten verzichten. Zeit des Arbeitsamts ein solches Aussetzen zu, so schied der Unterstützungsberechtigte für die Zeit aus dem Kreis der Unterstützungsempfänger aus der Arbeitsvermittlung und damit aus dem Kreis der nach § 173 RVO, der Arbeitspflicht unterbreiten Personen aus. Dann ist kein Raum für die Anwendung der §§ 114 und 100 RVO, soweit letzterer die Anrechnung derjenigen Tage auf die Bezugsdauer der Unterstützung vorgeseht, an denen der Unterstützungsempfänger die vorgeschriebene Arbeitspflicht unterlassen hat. Daher ist die Zeit, während welcher der Antragsteller die Unterstützung nur aussetzen will, in die Dauer des Unterstützungsbeyugs nicht einzurechnen. Rechtlche Bedenken liegen dem nicht entgegen, wenn das Arbeitsamt dem Arbeitslosen unter Fortdauer des Unterstützungsbeyugs für eine bestimmte Zeit vor der Arbeitspflicht befreit. Anders ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn sich der Arbeitslose mit dem Willen des ununterbrochen Fortbeuges der Unterstützung nur der Arbeitspflicht entzieht. In diesem Fall ist § 114 anzuwenden und diejenige Zeit, an deren der Unterstützungsempfänger seiner Arbeitspflicht gemäß § 173 nicht genügt hat, in die Dauer des Unterstützungsbeyugs einzurechnen. (Entscheidung des Spruchsenats für die Arbeitslosenversicherung vom 31. Juli 1929. — Wtt. III a Nr. 136/30.) (Reichsarbeitsblatt Nr. 33.)

Sozialversicherung

Vertreter der Versicherten in der Rentenkommission. Der Bundesvorsitzende des RVOB hat sich veranlaßt gesehen, auf die bei einzelnen Berufsgenossenschaften übliche aber keineswegs zweckentsprechende Art der Anwendung des § 156b RVO aufmerksam zu machen. Dieser Paragraph sieht die Mitwirkung der Versichertenvertreter bei der förmlichen Feststellung der Leistungen durch die Berufsgenossenschaft vor. Das Mitwirkungsrecht der Versichertenvertreter beschränkt sich aber in verschiedenen Fällen nur auf die Abgabe der Unterchrift zu dem Beschluß der Berufsgenossenschaft. Diese Art der „Beteiligung“ wurde als ungenügend empfunden, zumal in Zweifelsfällen die Möglichkeit der Informierung erschwert war. Das Reichsversicherungsamt hat nun unterm 20. November 1930 folgenden Rundbrief herausgegeben:

„In dem Rundbrief vom 30. November 1926 — I Nr. 5298 — (A. N. S. 174) hat das Reichsversicherungsamt bestimmt, in welcher Weise

die Festlegung der Vertreter der Versicherten bei der förmlichen Feststellung der Leistungen steuerungsfähig festzulegen ist. Aus gegebenem Anlaß hat das Reichsversicherungsamt neuerdings durch eine Umfrage bei einigen Berufsgenossenschaften darüber Erhebungen angestellt, wie die sachliche Mitarbeit der Versichertenvertreter bei der Festlegung der Leistungen sichergestellt wird. Hierbei hat sich ergeben, daß ein einheitliches Vorgehen nicht besteht. Während nämlich bei einzelnen Entscheidungsgremien, Kommissionen regelmäßig oder nach Bedarf Sitzungen stattfinden, in denen die zur Entscheidung stehenden Fälle von einem Angehörigen der Berufsgenossenschaft vorgelegt werden und dem Versichertenvertreter Gelegenheit zur Festlegung gegeben ist, wird bei anderen Kommissionen in der Weise verfahren, daß dem Versichertenvertreter die zu entscheidenden Sachen mit dem Entwurf eines Beschlusses zur Durchsicht und Unterzeichnung im Büro des Versicherungsorgans vorgelegt oder auch in die Wohnung geschickt werden. An sich verdient nach Ansicht des Reichsversicherungsamts die gemeinsame Beratung der zur Entscheidung berufenen Kommissionsmitglieder den Vorzug. Es sollte deshalb auch bei den Berufsgenossenschaften, in denen Geschäftsbereich dieses Verfahren nicht besteht, seine Einführung erzwungen werden; zum mindesten sollte bei diesen Berufsgenossenschaften von Zeit zu Zeit eine gemeinsame Sitzung der Kommissionsmitglieder stattfinden. Sofern aus gerechtfertigten Gründen ein anderes Verfahren eingeführt ist, muß jedenfalls dafür gesorgt werden, daß den Versichertenvertretern hinreichend Zeit und Gelegenheit gegeben wird, sich über jeden Fall ein eigenes Urteil zu bilden. In besonders umfangreichen und schwierigen Fällen wird es sich empfehlen, den Versichertenvertreter ihre Mitarbeit dadurch zu erleichtern, daß die für die Entscheidung wesentlichen Punkte in einem Mitsauszug ersichtlich gemacht werden.“

Bei aller Zurückhaltung, mit dem der Rundbrief abgefaßt ist, geht doch deutlich daraus hervor, daß die bisher beliebte Art der Beteiligung der Vertreter der Versicherten, das sogenannte Umlaufverfahren, vom Reichsversicherungsamt nicht gebilligt wird. Künftig werden also Beschlüsse über Leistungen der Berufsgenossenschaften nach § 156b überwiegend in Kommissionsitzungen, wo außer dem Vertreter der Versicherten auch ein Mitglied des Vorstandes und der Geschäftsführer der Berufsgenossenschaft zugegen ist, zu erfolgen haben. Dabei werden die Vertreter der Versicherten, gestützt auf den vorstehenden Erlaß, in allen Fällen, in denen die Verhältnisse nicht klar liegen, von der Leitung der Berufsgenossenschaft Auskunft und Aufklärung zu fordern haben, schließlich auch die Vorlage eines Aktenauszugs verlangen können. Nur wenn der Versichertenvertreter sich über den zur Entscheidung stehenden Fall ausreichend informiert hat und seine Auffassung dem von der Berufsgenossenschaft gemachten Vorschlag nicht widerspricht, soll er seine Unterchrift geben. Die Notwendigkeit der besonders sorgfältigen Anwendung des § 156b ergibt sich auch aus der Tatsache, daß die genannte Bestimmung an die Stelle des früheren § 1591 der RVO getreten ist, der den Verletzten das Einspruchsrecht gegen den ersten Bescheid der Versicherungsträger zubilligte. Sa.

Letzte Nachrichten

Neueste Notverordnung

Bei Redaktionsluß erhalten wir Kenntnis von einer Notverordnung, die die bisher geltende Schlichtungsordnung abändert. Eine Stellungnahme zu dieser Notverordnung behalten wir uns vor. Wir geben im nachfolgenden den amtlichen Text wieder:

Auf Grund des Artikels 48 Abs. 2 der Reichsverfassung wird folgendes beordnet:

„Zustell der Reichsarbeitsminister in den Fällen des § 12 Abs. 3 der Verordnung zur Ausführung der Verordnung über die Schlichtungsstellen vom 29. Dezember 1923 (Reichsgesetzblatt 1924 I S. 9) einen besonderen Schlichter zur Durchführung eines neuer Schlichtungsverfahrens, weil es ein solches im öffentlichen Interesse für erforderlich hält, so hat der Schlichter auf Anordnung des Reichsarbeitsministers zur Bildung der Schlichtungskammer außer den Vorsitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zwei unparteiliche Richter zu berufen.

„Ist bei der Regelung oder bei der Abstimmung der Schlichtungskammer die Mitwirkung sämtlicher Richter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder eine Stimmmehrheit nach der Abstimmung des Vorsitzenden nicht zu erzielen, so haben der Schlichter und die beiden unparteilichen Richter dem Schlichter auch im Sinne der Verordnung über die Schlichtungsstellen vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt I, S. 1043) mit Stimmmehrheit abzugeben.

Die Verordnung nach Absatz 1 tritt in Kraft, sobald sie im Staatsgesetzblatt veröffentlicht worden ist. Der Reichsarbeitsminister hat die Reichsarbeitsminister die Ausführung der Verordnung durchzuführen. Die zur Durchführung dieser Verordnung erforderlichen Vorschriften erläßt der Reichsarbeitsminister.

Diese Verordnung tritt mit dem Tage ihrer Verkündung in Kraft und mit dem 31. Juli 1931 außer Kraft.

Berlin, 9. Januar 1931.

Der Reichspräsident, gen. v. Hindenburg.

Der Reichsminister, Dr. Brüning für den Reichsarbeitsminister des Innern.

Der Reichsminister der Finanzen, Dr. Brüning.

Der Reichsarbeitsminister, Dr. Eberstadt.