

Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsvertretungen und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 5

Berlin, den 15. Mai 1931

3. Jahrgang

Geschäftsbedürfnisse des Betriebsrates.

Im § 36 des Betriebsrätegesetzes wird bestimmt, daß der Unternehmer verpflichtet ist, die durch die Geschäftsführung des Betriebsrates entstehenden „notwendigen Kosten“ zu tragen und die „nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebes und der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates erforderlichen Räume und Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen“. — In einer Entscheidung, die bereits längere Zeit zurückliegt, hat sich das Reichsarbeitsgericht das erstmalig mit der Frage auseinandergesetzt, ob kommentierte Gesetzesausgaben zu den Geschäftsbedürfnissen des Betriebsrates im Sinne des § 36 BRG gehören. Das Arbeitsgericht hatte die beklagte Firma antragsgemäß verurteilt, dem Betriebsrat eine kommentierte Ausgabe des Betriebsrätegesetzes nach Wahl des Antragstellers, sowie eine Ausgabe des Arbeitsgerichtsgesetzes zur Verfügung zu stellen.

Das Reichsarbeitsgericht verwarf damals die Revision der Beklagten mit folgender Begründung:

„Nach § 36 BRG hat, wie erwähnt, der Arbeitgeber die nach Umfang und Beschaffenheit des Betriebes und der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates erforderlichen Geschäftsbedürfnisse zur Verfügung zu stellen. Was zu den für die Tätigkeit des Betriebsrates erforderlichen Geschäftsbedürfnissen im Einzelfall gehört, wird regelmäßig von der Lage des Falles abhängen. Die Annahme, daß hierzu auch Gesetzbücher gehören können, ist rechtlich nicht zu beanstanden.“

Nach diesen Feststellungen gelangte das Reichsarbeitsgericht allerdings zu der Auffassung, daß es unter Umständen genüge, daß der Unternehmer dem Betriebsrat die Bücher zur Benutzung zur Verfügung stelle, vorausgesetzt, daß die Räume des Betriebsrats sich im gleichen Hause wie das Büro der Firma befinden. Gegen diese Einschränkung des Umfanges der „Geschäftsbedürfnisse“ sind gewiß eine Reihe von Bedenken zu erheben. Kann den Mitgliedern des Betriebsrates zugemutet werden, sich die notwendigen Gesetzeskommentare immer wieder vom Unternehmer zu pumpen? Sind nicht in kleineren Betrieben ebenso wie auch in Großbetrieben Fälle denkbar, wo beide Teile gleichzeitig an einer Benutzung der Kommentare Interesse haben? Soll da der Betriebsrat die Verpflichtung haben, zu warten, bis ihm die Gesetzesausgaben gnädigst ausgefolgt werden? Werden die Vertreter der Belegschaft unter Umständen nicht auch den berechtigten Wunsch haben, einen anderen Kommentar zur Information heranzuziehen als der Unternehmer? Mir erscheint gerade dieser letzte Einwand beachtlich! Das Reichsarbeitsgericht erkennt ihn ja insofern für berechtigt an, als es ausdrücklich den Beschluß der

Vorinstanz bestätigt, in dem es die Lieferung eines Kommentars „nach Wahl der Antragsteller“ anordnet. Bei den Auseinandersetzungen um diese Frage handelt es sich nun nicht um eine kleinliche Rechthaberei oder unnötige Haarspalterei, sondern um die Geltendmachung der Tatsache, daß die Betriebsvertretung im Rahmen des Zumutbaren selbst bestimmen muß, wie die Wahrnehmung der Geschäftsbedürfnisse im einzelnen am besten garantiert wird!

Das Reichsarbeitsgericht hat sich nun vor einiger Zeit noch einmal mit diesen Problemen auseinandergesetzt, und es hat dabei, wie in vielen anderen Fällen, seinen Standpunkt, wenn auch sehr vorsichtig, nach der reaktionären Seite hin revidiert! Es handelte sich in diesem Falle um den Antrag eines westdeutschen Betriebsrates, dem Unternehmer die Verpflichtung aufzuerlegen, den zu der Verwaltung der Werkwohnungen herangezogenen Betriebsvertretungsmitgliedern eine kommentierte Ausgabe des Reichsmietengesetzes zur Verfügung zu stellen.

Das Arbeitsgericht hatte den Antrag zurückgewiesen, das Reichsarbeitsgericht verwarf die Revision der Betriebsvertretung. In seiner Urteilsbegründung hatte das Arbeitsgericht folgenden Gedankengang entwickelt:

„Es hat einmal erwogen, daß in dem Reichsmietengesetz keine Rechtsnormen enthalten seien, die für das Mitwirken des Rechtes des Betriebsrates an der Verwaltung von Werkwohnungen von Erheblichkeit sein könnten, und daß außerdem der Rechtszustand, der in den Bestimmungen zum Ausdruck komme, seit Jahren unverändert feststehe. Außerdem hat es die Bedürfnisfrage auch aus dem Grunde verneint, weil der Wohnungsausschuß in der Lage sei, sich über den Inhalt des Reichsmietengesetzes jederzeit durch Einsichtnahme in den Gesetzestext in dem Büro — — der Antragsgegnerin zu unterrichten.“

Das Reichsarbeitsgericht hat sich dieser Begründung angeschlossen und hat nur einschränkend bemerkt, daß die Betriebsvertretung ja gar nicht behauptet habe, daß die Verhältnisse im Wohnungsausschuß so schwierig lägen, daß die Verwendung eines Kommentars unbedingt notwendig sei . . .

Der Haupteinwand gegen dieses Urteil liegt auf folgendem Gebiete: Arbeitsgericht und Reichsarbeitsgericht erkennen wohl an, daß die Heranziehung des Reichsmietengesetzes für den Betriebsrat unumgänglich ist, sie maßen sich aber ein Urteil darüber an, ob die einzelnen Mitglieder der Betriebsvertretung bei Wahrnehmung ihrer Pflichten einen Kommentar brauchen! Die Gerichte verkennen hier völlig, daß die Notwendigkeit einer Gesetzesklärung von einer

nu
Zy
da
eir
un
Si
bei
üb
W
als
ar.
Si
pil
Si
Ia
gei
erg
Se
für
des
Re
ich
bei
vor
Ja
lich
un
Hof
ber
Sü
unt
(11)

nöt
dre
ruf

üb
als
er,
Bel
Ari
ord
jed.

[

sch
zur
ver
Ber
192

ber
Jesu
anri
schal
fallu
die !
ihre
erbl
nehu
eine
kann
wird
ford
helle

min
Min
Zeit
gleich
schaf
gene
geftl

heits
Arbe
berei
das
feiner
Zufal

Reihe rein subjektiver Momente abhängt. Persönlichkeiten vom geistigen Range eines Reichsgerichtsrates zum Beispiel hätten dieses Hilfsmittel nicht notwendig, selbst wenn er als schlichter Bergarbeiter zur Welt gekommen wäre. Bei gewöhnlichen Proletariern, die tagsüber schwer schuften müssen, von denen ein Spezialwissen nicht verlangt werden kann, wird hier bei einigem Gerechtigkeitssinn ein anderer Beurteilungsmaßstab angewendet werden müssen.

Die Unmöglichkeit dieser neuen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ergibt sich aber aus dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts selbst! Wie sollen die Mitglieder der Betriebsvertretung in jedem einzelnen Falle die „Schwierigkeit“ der Rechtsfragen erkennen, die nach Ansicht des Gerichtes unter Umständen die Voraussetzung für die Anschaffung eines Kommentars wäre? Wer garantiert dafür, daß die Verweigerung einer kommentierten Ausgabe nicht schwere Rechtsnachteile für die von dem Betriebsrat wahrzunehmenden Interessen verursachen kann? Was sollen die Vertreter der Besatzung unternehmen, wenn plötzlich ein Fall auftaucht, bei dem sie erkennen, daß sie ihn ohne Heranziehung eines Kommentars nicht zweckentsprechend beurteilen können? Sollen sie erst ein arbeitsgerichtliches Verfahren anstrengen? Wird der zu beurteilende Streitfall so lange unentschieden bleiben können, bis sich die Gerichte darüber einig geworden sind, ob die

Verhältnisse im Betriebe des betreffenden Unternehmers genügend „schwierig“ sind?

Und damit kommen wir zu dem schwersten Einwand gegenüber der Auslegungspraxis des Reichsarbeitsgerichts: die Aufgaben der Betriebsvertretung liegen auf dem Gebiete der Interessenwahrung und Interessenvertretung. Solange sich die Mitglieder des Betriebsrates beziehungsweise Gruppenrates im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen halten, dürfen ihrer Betätigung und Amtsausübung keinerlei Beschränkungen auferlegt werden. Hier mußten sich aber nun die Arbeitsgerichte eine Entscheidung über die Voraussetzungen der Interessenwahrung an, die durchaus unbillig und unberechtigt ist!

Kann es denn nicht einmal auch passieren, daß ein Arbeitsgericht zu der Auffassung gelangt, daß Kommentare zum Betriebsräte- oder zum Arbeitsgerichtsgesetz nicht zu den „Geschäftsbedürfnissen“ der Betriebsvertretung gehören, weil „der Rechtszustand, der in den Bestimmungen zum Ausdruck kommt, seit Jahren unverändert feststeht“, und weil nicht behauptet wurde, „daß bei dem Betriebe der Beklagten die Verhältnisse ganz besonders schwierig lagen“? — Aus dieser letzten Konsequenz der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichtes ergibt sich, in welchem krassen Widerspruch sie zum Betriebsrätegesetz steht!

Die Wartezeiten in der Krankenversicherung.

Die grundlegenden Bestimmungen innerhalb der einzelnen Zweige unserer Sozialversicherung sind ganz verschieden. So werden in der Alters- und Hinterbliebenenversicherung (Invaliden- und Angestelltenversicherung) die Leistungen grundsätzlich erst nach einer bestimmten Wartezeit (einschließlich) gewährt. Kann diese Wartezeit von dem Versicherten nicht nachgewiesen werden, so besteht eben kein Anspruch auf die betreffende Leistung. Ganz anders ist die Rechtslage wieder in der Unfallversicherung. Hier ist die Leistungspflicht des Versicherungsträgers von keiner bestimmten Mitglieds- oder Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers abhängig. Der Versicherungsschutz und damit auch der Anspruch auf Leistungen beginnt hier mit dem Beginn der Beschäftigung. Gegebenenfalls kann sogar schon der erstmalige Weg zur Arbeitsstelle unter diesem Schutz stehen.

Die Krankenversicherung hat nun merkwürdigerweise in dieser Frage kein einheitliches System. Hier liegen die Dinge so, daß bei einigen Leistungen eine besondere Mitgliedszeit oder Wartezeit zurückgelegt werden muß, während wiederum der Anspruch auf andere Leistungen sofort mit der Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung beginnt. Es herrschen über diese Rechtslage in den Reihen der Versicherten noch mancherlei Zweifel. Deshalb erscheint es angebracht, diese Frage einmal zusammenhängend zu betrachten. Grundsätzlich beginnt der Schutz der Versicherung und damit auch der Anspruch auf Leistungen für den Versicherten mit dem Eintritt in die Beschäftigung. Dies gilt besonders für die Sachliche Hilfe, Versorgungskassen. Als solche gelten: ärztliche Hilfe, Versorgung mit Arznei, Heilmitteln usw. Auch der Anspruch auf Krankengeld beginnt sofort mit der Aufnahme der versicherungspflichtigen Arbeit. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß nach den Bestimmungen der bekannten Notverordnung Krankengeld erst vom vierten Tage der Arbeitsunfähigkeit an gezahlt werden darf. Für die Gewährung des Sterbegeldes ist ebenfalls der Nachweis einer bestimmten Mitgliedszeit nicht vorgeschrieben. In all den bisher geschiedenen Fällen muß demnach die Kasse mit ihren Leistungen sofort eintreten. Der Nachweis einer bestimmten Mitgliedszeit und damit einer Wartezeit ist jedoch in der Wochenhilfe vorgeschrieben. Weibliche Versicherte erhalten außer der Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen nur dann die Leistungen der Wochenhilfe, wenn sie in den letzten zwei Jahren vor

der Niederkunft mindestens 10 Monate hindurch auf Grund der Krankenversicherung oder bei einem Knappschaftsvereine gegen Krankheit versichert waren. Von diesen 10 Monaten müssen jedoch mindestens 6 im letzten Jahre vor der Niederkunft liegen. Es ist hier demnach eine ziemlich lange Wartezeit vorgeschrieben. Der Gesetzgeber hat diese Bestimmung geschaffen, da er nicht Personen, die sonst nie einer Kasse angehört haben, nach erfolgter Schwangerschaft durch Aufnahme einer mehr oder minder fingierten Beschäftigung Kassenmitglieder werden, nur um in den Genuss der Wochenhilfeleistungen zu gelangen. Erwähnt sei, daß die Mitgliedschaft nicht bei ein und derselben Kasse zurückgelegt zu werden braucht. Es ist selbstverständlich, daß die Versicherte nacheinander bei mehreren Kassen Mitglied gewesen ist. Weiter spielt es keine Rolle, ob sie freiwilliges Mitglied oder ob sie pflichtversichert war. Die Hauptsache ist, daß die 10 Monate Kassenzugehörigkeit nachgewiesen werden. Dieselbe Mitgliedszeit ist auch in der sogenannten Familienwochenhilfe vorgeschrieben. Die Wartezeit muß hier von dem Versicherten (Ehemann, Vater) nachgewiesen werden, der für seine Ehefrau oder Tochter Familienwochenhilfe in Anspruch nehmen will. Eine Wartezeit ist weiter bei der allgemeinen Familienhilfe vorgeschrieben (Gewährung ärztlicher Behandlung usw. an solche Angehörige der Versicherten, die nicht selbst Anspruch an die Kasse haben). Das Gesetz schreibt hierüber, daß der Anspruch auf Familienhilfe neben den sonstigen Voraussetzungen nur dann besteht, wenn der Versicherte in den letzten 6 Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens 3 Monate gegen Krankheit versichert war.

Es gibt jedoch noch eine andere Bestimmung in der Reichsversicherungsordnung. Diese besagt, daß die Kassensatzung bestimmen kann, daß der Anspruch auf Mehrleistungen der Kasse erst nach einer Wartezeit von höchstens 6 Monaten nach dem Beitritt besteht. Unter den Begriff der Mehrleistungen fallen hier alle die Leistungen, die das im Gesetz festgelegte Maß der Pflichtleistungen überschreiten. Eine solche in der Satzungen verankerte Bestimmung gilt jedoch nicht für die Mitglieder, die binnen der letzten 12 Monate mindestens 6 Monate auf Grund eines Reichsgesetzes gegen Krankheit versichert waren. Es handelt sich hierbei um eine sogenannte Kannvorschrift. Es ist also in das Ermessen der Kassen gestellt, für Mehrleistungen eine besondere Wartezeit vorzuschreiben.

Die Mehrzahl aller Kassen hat jedoch von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Zum Schluß sei noch eine andere Bestimmung erwähnt. Es heißt in derselben: „Die Satzung kann bestimmen, daß der Anspruch Versicherungsberechtigter, die der Kasse freiwillig beigetreten sind, erst nach einer Wartezeit von höchstens 6 Wochen entsteht.“ Versicherungsberechtigte sind Angehörige der Arbeitgeber, die im Betrieb mitarbeiten, kleinere Gewerbetreibende usw. Kl—s.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

Betriebsräte.

1. Das Betriebsratsmitglied kann einen Lohnanspruch nach § 35 BRG. unmittelbar — ohne vorausgegangenem Beschlußverfahren über diesen Anspruch — einklagen. — Die Anwesenheit eines Betriebsratsmitgliedes in einem Termin vor dem Arbeitsgericht, wo die Lohnklage eines Arbeitnehmers behandelt wird, ist nicht „notwendig“ im Sinne des § 35. Urteil vom 13. 12. 30. — RAG. 277/30.

2. Die Betriebsvertretung kann auf die Erfüllung der ihr im Interesse des Betriebes und der Arbeitnehmerschaft vom Gesetz übertragenen öffentlich-rechtlichen Aufgaben wirksam nicht verzichten. — Der Gruppenrat hat das Recht, bei der Verwaltung einer seiner Gruppe — Arbeiter oder Angestellte — dienenden Betriebswohlfahtseinrichtung mitzuwirken. Beschluß vom 4. 2. 31. — RAG. RB. 63/30.

Arbeitsvertrag.

3. Eine Arbeit, die eine Gemeinde zu Erwerbszwecken unternimmt, wie sie im wesentlichen auch ein privater Unternehmer zu gewerblichem Zweck ausführen könnte, ist keine „gemeinnützige“ Arbeit im Sinne des § 19 Fürsorgeverordnung. Die dabei beschäftigten Arbeiter stehen im privaten Arbeitsvertragsverhältnis, nicht im Fürsorgeverhältnis. Urteil vom 17. 12. 30 — RAG. 293/30.

4. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht ohne dessen Einverständnis einen Arbeitsplatz ganz anderer Art zuweisen, als es dem Inhalt des Arbeitsvertrages entspricht, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitnehmer nur zur Verrichtung einer bestimmten Arbeit eingestellt worden ist. Das gilt um so mehr, wenn mit dem anderweitigen Arbeitsplatz eine geringere Entlohnung verbunden ist. Urteil vom 6. 12. 30 — RAG. 311/30 — Urteil vom 26. 11. 30 — RAG. 242/30.

5. Die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde gegen den Zwangszuweisungsbefehl der Hauptfürsorgestelle nach § 7 Schwerbeschädigtengesetz hat nur die Bedeutung, daß der Arbeitgeber für die Dauer des Beschwerdeverfahrens nicht verpflichtet ist, den Schwerbeschädigten einzustellen. Wird die Beschwerde zurückgewiesen, so ist daher vom Zeitpunkt der Zuweisung ab die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers zu bejahen, wenn der Schwerbeschädigte dem Arbeitgeber seine Dienste angeboten, dieser sie jedoch abgelehnt hat. Urteil vom 26. 3. 30 — RAG. 462/29.

6. Erleidet der Arbeitnehmer durch Arbeitsüberlastung, über welche er sich bei seinem Vorgesetzten vergeblich beschwert hat, eine Gesundheitsschädigung, so ist der Arbeitgeber zu Schadensersatz verpflichtet. An der Gesundheitsschädigung kann allerdings der Arbeitnehmer ein Mitverschulden treffen, das den Schadensersatzanspruch herabsetzt, wenn die Arbeitsüberlastung zum Teil durch den Arbeitnehmer selbst durch eine Neigung zur Umständlichkeit hervorgerufen ist. Urteil vom 17. 12. 30 — RAG. 298/30.

7. Die Bestimmungen der Arbeitsordnung und der jeweiligen Betriebsvereinbarungen wirken unmittelbar auf alle Arbeitsverträge, auch auf die mit Schwerbeschädigten abgeschlossenen Verträge ein. — Setzt der Tarifvertrag nur die Höchstarbeitszeit fest, so kann im Betriebe durch Betriebsvereinbarung oder Abmachung mit dem einzelnen Arbeitnehmer Kurzarbeit eingeführt werden. Urteil vom 17. 1. 31 — RAG. 359/30.

Arbeitsgerichte

Mit der erstmaligen Zustellung eines arbeitsgerichtlichen Urteils beginnt die Frist zur Einlegung der Berufung auch dann, wenn das Urteil später berichtigt und dann erneut zugestellt wird. Landesarbeitsgericht Essen, Ur. v. 21. 2. 1931. — LAS. 5/31.

Das arbeitsgerichtliche Urteil ist dem Kläger am 6. Dezember 1930 ordnungsmäßig zugestellt worden. Durch Beschluß vom 9. Dezember 1930 hat das Arbeitsgericht das Urteil gemäß § 319 ZPO. dahin berichtigt, daß darin nachträglich als Prozeßbevollmächtigter des Beklagten der Oberstudiendirektor S. aufgeführt wurde. Dieser Berichtigungsbeschluß ist dem Kläger am 31. Dezember 1930 zugestellt worden. Am 13. Januar 1931 ist die Berufungsschrift des Klägers bei Gericht eingegangen.

Es ist allgemein anerkanntes Recht, daß ein gemäß § 319 ZPO. erlassener Berichtigungsbeschluß mit seiner Zustellung nicht etwa eine neue Berufungsfrist in Lauf setzt, daß vielmehr die durch Zustellung des unberichtigten Urteils in Lauf gesetzte Berufungsfrist allein maßgebend ist und durch den Berichtigungsbeschluß nicht berührt wird (vgl. Entscheidung des Reichsgerichts Bd. 116, S. 11, ebenso RAG. in Bensch. Samml. Bd. 7, S. 446).

Die Berufungsfrist lief hiernach für den Kläger bereits mit dem 20. Dezember 1930 ab, so daß die erst am 13. Januar eingelegte Berufung verspätet ist.

Bemerkung zu vorstehender Entscheidung: Mit Urteil vom 23. November 1929 — RAG. 390/29 — hat das Reichsarbeitsgericht entschieden, daß auch durch die Zustellung eines Urteils ohne Tatbestand und Entscheidungsgründe in jedem Falle die Frist zur Einlegung der Berufung in Lauf gesetzt wird.

Tarifrecht

Prozeßvertretung vor dem Arbeitsgericht durch die kommunistische RGO. ist unzulässig. LAG. Berlin, Kammer 1b, Ur. v. 30. 10. 30 (101 S. 2227/30) und LAG. Essen, Ur. v. 13. 9. 30 (LAS. 201/30).

Aus den Gründen des LAG. Berlin: Als wirtschaftliche Vereinigungen im Sinne des § 11 ArbGG. gelten nur diejenigen Vereinigungen, welche Tariffähigkeit besitzen. Ob Tariffähigkeit vorliegt, muß aus der Satzung und der Betätigung des Verbandes entnommen werden. . . Die Organisation des W. (Prozeßvertreter des Klägers) sieht zuallererst auf dem Boden der revolutionären Gewerkschaftsopposition (RGO.). Die RGO. . . bekämpft die Gewerkschaftsbewegung. Sie steht in enger Verbindung mit der kommunistischen Partei Deutschlands und fördert die Bestrebungen Moskaus. Mit den Anschauungen, Losungen und Aufgaben der kommunistischen Partei fühlt sie sich verwachsen. Sie bezeichnet die Partei als führend und unterliegt deren bestimmendem Einfluß. . . Die reformierende Politik der Gewerkschaften lehnt sie auf das schärfste ab und hat dem Anscheine nach keinen ernsthaften Willen, sich an der Regelung und Besserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeiter in sachlicher und verantwortungsbewußter Arbeit auf der Grundlage der gegenwärtigen Einrichtungen des Staates zu beteiligen. . . Der Umstand, daß der Verband angeblich mehrfach versucht hat, mit Unternehmern zu verhandeln, genügt zum Nachweis der Tariffähigkeit nicht. . . Nach alledem kann der Verband, für welchen W. eintritt, nicht als tariffähig angesehen werden, und erscheint die Organisation nicht imstande, sich im Rahmen der gesetzlich geltenden Ordnung an der kollektiven Regelung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen. . . Es kann deshalb der Angestellte W. nicht zur Prozeßvertretung für beauftragt werden, so daß die Einlegung der Berufung nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Form erfolgt ist.

Handel und Verkehrsbetriebe

Sind Kolporteurs Handelsagenten? Unsere Ortsverwaltung Mannheim stellte im Jahre 1930 an die Firma S. u. F., G. m. b. H., Zeitschriftenverlag, das Verlangen, für die bei der Firma beschäftigten Boten für den Vertrieb der Zeitschriften einen Tarifvertrag abzuschließen. Die Firma lehnte einen Tarifabschluß ab mit dem Hinweis, daß die bei ihr beschäftigten Kolporteurs Handelsagenten im Sinne des § 84 Handelsgesetzbuch seien. Der angerufene Schlichtungsausschuß machte unserer Ortsverwaltung die Auflage, durch eine Entscheidung des Versicherungsamtes feststellen zu lassen, ob die in Frage kommenden Kolporteurs als krankenversicherungspflichtig im Sinne des § 165 RVO. zu gelten hätten. Das Versicherungsamt Mannheim hat in dieser Streitsache am 13. Februar 1931 folgende grundsätzliche Entscheidung gefällt:

Die Tätigkeit des A. Sch. und des K. K. aus Mannheim sowie der Frau F. aus Friesenheim als Boten für den Zeitschriftenvertrieb der Firma S. u. F. in Mannheim unterliegt der Krankenversicherungspflicht.

Aus den Gründen: Die Kläger Sch. und K. waren die Klägerin F. ist heute noch bei der Beklagten, die etwa 20 sogenannte Kolporteurs beschäftigt, als Boten für den Vertrieb der Zeitschriften tätig. Die Organisation der Kläger, der Gesamtverband der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personens- und Warenverkehrs, hat als bevollmächtigte Vertreterin in einem Schriftsatz vom 7. Oktober 1930 an das Versicherungsamt Mannheim eine Entschei-

