

Arbeitsrecht

Monatschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Verbandes
der Gemeinde- und Staatsarbeiter

Nummer 3

Berlin, den 15. März 1929

1. Jahrgang

Unser Handbuch für Betriebsräte

Der Verbandsvorstand hat nunmehr das bereits angekündigte „Handbuch für Betriebsräte in Gemeinde- und Staatsbetrieben“ herausgegeben, das vom Kollegen Rudolf Weck bearbeitet worden ist. Das Handbuch umfaßt 350 Seiten und ist daher, wie schon sein Name sagt, weniger als Lektüre vom Anfang bis zum Ende, sondern als Nachschlagebuch gedacht. Es ist der erstmalige Versuch, die gesamten Gesetze, Verordnungen und Ausführungsbestimmungen in Verbindung mit Spruchsammlungen resp. Entscheidungen der höchsten Spruchbehörden wiederzugeben, soweit sie sich auf die Arbeitnehmer der Gemeinde- und Staatsbetriebe beziehen. Dabei ist das Arbeitsrecht im umfassendsten Sinne dargestellt, also auch Tarifvertrag, Schlichtungsverordnung, Gerichtsbarkeit, Sonderrecht bestimmter Berufsgruppen usw. Ein kurzes einleitendes Kapitel gibt eine zusammenfassende Uebersicht des Arbeitsrechts, soweit die Arbeitnehmer der Gemeinde- und Staatsbetriebe überhaupt irgendwie davon erfaßt werden. An die Spitze gestellt sind die Grundrechte. Es verdient mit Recht in die Erinnerung aller unserer Kollegen zurückgerufen zu werden, daß der Aufruf der Volksbeauftragten vom 12. November 1918 lautet:

„Das Vereins- und Versammlungsrecht unterliegt keiner Beschränkung, auch nicht für Beamte und Staatsarbeiter.“

Damit wurde erstmalig das volle Koalitionsrecht für Beamte und Staatsarbeiter ausgesprochen. Wenn nun auch heute noch eine gewisse Auslegungsfähigkeit über das eigentliche Streikrecht in bezug auf die Beamten gefolgert wird, so ist doch ganz einwandfrei die Anerkennung des vollen Koalitionsrechts für Gemeinde- und Staatsbetriebe. Aber auch die Reichsverfassung vom 11. August 1919 enthält mindestens zehn Artikel, die für das Arbeitsrecht der Gemeinde- und Staatsarbeiter jeweils Anwendung finden. Sie sind in dem Handbuch im Wortlaut wiedergegeben, wenngleich einige Bestimmungen davon auch heute noch der gesetzlichen konsequenten Durchführung ermangeln.

Ein volles Drittel des Buches nimmt naturgemäß das Kapitel über die Betriebsvertretung ein. Neben dem Betriebsrätegesetz, das ebenfalls im Wortlaut abgedruckt wird und eine Anzahl höchstgerichtlicher Entscheidungen bringt, die sich auf unser Arbeitsgebiet beziehen, sind auch die besonderen Verordnungen der Reichsministerien sowie der preussischen Staatsregierung usw. wiedergegeben. Hier bietet sich unseren Betriebsräten ein überaus reichhaltiges Nachschlagematerial.

Im dritten Abschnitt des Buches wird der Tarifvertrag nebst Schlichtungsverordnung behandelt. Leider ist unsere Tarifgesetzgebung noch immer nicht im einzelnen gesetzlich verankert, sondern es handelt sich in der Hauptsache um die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918, der die gegenwärtig viel umstrittene Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 beigegeben ist, ebenso die Ausführungsverordnung hierzu.

Im vierten Kapitel werden die Betriebsstilllegungen, soweit sie sich auf Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke beziehen, wiedergegeben.

Ein besonderer Abschnitt bringt das Arbeitsgerichtsgesetz ebenfalls mit den auch für unsere Gruppen bedeutenden Entscheidungen unter gleichzeitiger Darstellung des Aufbaues der Arbeitsgerichtsbehörde.

Gewissermaßen als Ergänzung kann man das nachfolgende Kapitel „Arbeitsvertragsrecht“ ansehen. Es werden die

wichtigsten Bestimmungen aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch sowie der Gewerbeordnung wiedergegeben, soweit sie auf Gemeinde- und Staatsbetriebe Anwendung finden können.

Es folgt das Sonderrecht bestimmter Berufsgruppen. Hier wird das Kündigungsschutzgesetz für Angestellte wiedergegeben, ebenso das Schwerbeschädigtengesetz sowie die Ausführungsverordnung hierzu, ferner die vorläufige Landarbeitsordnung und das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft.

In einem besonderen Kapitel werden alle Verordnungen wiedergegeben, die sich auf die Regelung der Arbeitszeit beziehen, insbesondere auch die Verordnung über die Arbeitszeit in Gaswerken, Krankenpflegeanstalten und deren Durchführung.

Das neunte Kapitel bringt die entscheidenden Paragraphen des Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Aus dem Gesetz über Mieterschutz werden einige wichtige Paragraphen, soweit sie sich auf Werkwohnungen beziehen, wiedergegeben. Im ersten Kapitel endlich wird der Lohnschutz behandelt und zwar die Verordnung über Lohnpfändung sowie Ausschluß der Anrechnung von Versorgungsbeiträgen. Dem Buch ist ein ausführliches Sachregister beigegeben. Ferner sind eine Anzahl graphischer Schaubilder zum leichteren Verständnis für den Leser eingefügt.

In vorstehendem haben wir damit eine knappe Inhaltsübersicht gegeben. Es wird nun Aufgabe nicht nur der Betriebsräte, sondern aller unserer Vertrauensleute und Funktionäre sein, das vorliegende Buch für die gesamte Kollegenschaft nutzbar zu machen. Kein Betriebsrat in Gemeinde- und Staatsbetrieben sollte in Zukunft ohne dieses Buch arbeiten. Jeder einzelne sollte insbesondere aus Anlaß tatsächlicher praktischer Vorkommnisse an Hand dieses Buches versuchen, die Rechtslage klarzustellen. Damit ist in der Regel schon viel gewonnen; denn Rechtsunkennntnis bedeutet auch im heutigen Staat allzuoft Unrecht erleiden. In dem Maße, wie wir das Arbeitsrecht kennen und es für die Praxis anzuwenden verstehen, wächst auch die Möglichkeit, neue Vorstöße zu machen in den Parlamenten, um eine sozial-fortschrittliche Gesetzgebung zu erreichen.

Die Gesetzgebungsmaschine hat gewiß in den letzten zehn Jahren etwas übereifrig gearbeitet und die Unmenge von Gesetzen, Verordnungen und Ausführungsbestimmungen klar zu übersehen, ist wohl keinem Sterblichen heute gegeben. So wird vom Standpunkt der Arbeiterchaft es unausbleiblich sein, eine Anzahl verstaubter, veralteter Verordnungen und Gesetze auszumergen und dafür fortschrittliche Gesetzgebung einzutauschen.

Ebenso müssen später einmal Verordnungen und Ausführungsbestimmungen sowie manche Gesetzestexte der letzten zehn Jahre revidiert, verbessert und vereinheitlicht werden.

Das vorliegende Handbuch ist eine vortreffliche Unterlage, um überhaupt eine Uebersicht zu gewinnen, was der Gemeinde- und Staatsarbeiter im Arbeitsrecht bedeutet. Auf dieser Grundlage kann weiter aufgebaut werden. Es ist selbstverständlich gleichzeitig auch eine Frage der Organisationsstärke und des festen Willens unserer Kollegenschaft, um die Gesetzgebung auf fortschrittlicher Bahn weiter vorwärts zu drängen. E. D.

Richtlinien über Gesundheitsfürsorge in der versicherten Bevölkerung

Im Jahre 1925 wurde dem Reichsarbeitsminister durch Gesetz das Recht erteilt, Richtlinien für Heilverfahren in der Reichsversicherung und für allgemeine Maßnahmen der Versicherungs-träger zur Verhütung vorzeitiger Invalvidität oder zur Hebung der gesundheitlichen Verhältnisse der versicherten Bevölkerung zu erlassen. Diese Richtlinien, welche 43 Paragraphen umfassen, sind nunmehr vom Reichsarbeitsminister mit Datum vom 27. Februar 1929 im „Reichsgesetzblatt“ Teil I S. 69 erschienen. Die Gesundheitsfürsorge soll Maßnahmen im Einzelfall und allgemeine Maßnahmen umfassen. Zu ihrer Durchführung sollen sich die Träger der Sozialversicherung untereinander und mit der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege, mit den staatlichen und kommunalen Gesundheitsbehörden sowie der Ärzteschaft in Arbeitsgemeinschaften, Zweckverbänden oder ähnlichen Vereinigungen verbinden. Die Richtlinien sehen Gesundheitsfürsorge für tuberkulöse und für geschlechtskranke Versicherte vor.

a) Gesundheitsfürsorge für Tuberkulöse soll allen in der Kranken-, Invaliden- oder Angestelltenversicherung Versicherten zuteil werden, sowie deren Ehegatten, Kindern, Witwen und Waisen. Unehe-liche Kinder, Pflegekinder usw. stehen dabei den ehelichen Kindern gleich. Zu den von der Fürsorge Erfassten gehören auch Empfänger von Renten aus der Sozialversicherung.

Die Leistungen bestehen in der Gewährung von Heilverfahren oder sonstiger Fürsorgemaßnahmen. Als Hilfsmittel kommen in Betracht: 1. Heilliche Behandlung, Versorgung mit Arznei und anderen Heilmitteln; 2. Kur und Verpflegung in der Krankenanstalt oder Heilstätte. Wünsche des Kranken für die Auswahl der Heilstätte sollen möglichst berücksichtigt werden; 3. Aufenthalt in einer Erholungsstätte (Tages- oder Walderholungsstätte, Genesungsheime); 4. Gewährung von Hauspflege.

Zu den Heilmaßnahmen gehört auch die Anwendung der Gas-brust und die Abgabe von Nahrungs- und Stärkungsmitteln. Nach Beendigung der Anstaltspflege soll der Kranke weiter ärztlich beobachtet und nachbehandelt werden.

Als wirtschaftliche Fürsorgemaßnahmen sind vorgesehen:

1. Verbesserung der Ernährung und Kleidung, Verbesserung, Beschaffung und Erhaltung der Wohnung und des Hausraums, Beschaffung von Betten, Entfeuchtung der Wohnung und andere Maßnahmen zur Um-bildung der äußeren Verhältnisse, in denen der Tuberkulöse lebt und die seinen Zustand verschlimmern oder den Heilerfolg beeinträchtigen können; 2. Förderung des Uebergangs zu einem anderen zuträglicheren Berufe, Beschaffung von Arbeitsgelegenheit und Arbeitsgeräten.

Die Zahl und Art der Beiträge zur Invaliden- und Ange-stelltenversicherung ist nicht von entscheidender Bedeutung. Bei Versicherten mit geringer Beitragszahl und bei Angehörigen kann jedoch die Gewährung von Heilmaßnahmen von einem Zuschuß des Versicherten oder der Wohlfahrtspflege abhängig gemacht werden.

Zum Schutz gegen Ansteckung soll die Beratung und Unter-suchung der Angehörigen gehören, vor allem die regelmäßige Untersuchung der Kinder und Jugendlichen, nötigenfalls auch mittels Röntgenstrahlen.

Bisher bestand gegenüber Ablehnungen von Heilverfahren keine Berufungsmöglichkeit. Nunmehr soll bei den Landesversich-erungsanstalten ein Ausschuß gebildet werden, dem ehrenamt-

liche Mitglieder eines Versicherungsorgans (z. B. auch der Krankenkasse) angehören müssen. Gegen die Ablehnung eines Antrags kann dieser Ausschuß angerufen werden. Unsere Kollegen müssen dafür sorgen, daß sie in diesem Ausschuß vertreten sind.

Zu den allgemeinen Maßnahmen gegen Tuberkulose gehören:

1. Schaffung, Förderung und Unterhaltung einer ausreichenden Zahl von gut geleiteten, zweckmäßig ausgestatteten und gelegenen Fürsorgestellen, Heil- und Genesungsanstalten für tuberkulöse Erwachsene und tuberkulöse oder tuberkulös gefährdete Kinder, Anstalten zur Unterbringung schwer-kranker, ansteckungsfähiger Tuberkulöser, Walderholungsstätten, Tages-erholungsstätten usw.; 2. Aufklärung über die Tuberkulose, ihre Verhütung und Bekämpfung; 3. Förderung von Einrichtungen, die gesundheitlich Gefährdete planmäßig erfassen, durchmustern und rechtzeitig betreuen, die körperliche Widerstandsfähigkeit stärken, die gesundheitliche Lebenshaltung bessern und Leibesübungen pflegen.

Die Schaffung von Wohnungen soll dadurch erleichtert werden, daß die Versicherungsanstalten Darlehen zu bevorzugten Bedingun-gen gewähren.

b) Gesundheitsfürsorge für Geschlechtskranke umfaßt die gegen Krankheit Versicherten. Als mitversichert gelten der Ehegatte, die Kinder, Stief-, Pflegekinder usw. der Versicherten. Zu den Für-sorgemaßnahmen gehören:

1. Ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei und anderen Heil-mitteln; 2. Kur und Verpflegung in einer Krankenanstalt; 3. die Beratung des Erkrankten unter besonderem Hinweis auf die Einrichtung und den Zweck der Beratungsstellen.

Anstaltspflege soll nicht nur bei besonderer Schwere der Krank-heitsercheinungen gewährt werden, sondern auch dann, wenn eine sachgemäße Durchführung der Heilmaßnahmen außerhalb des Krankenhauses nicht gewährleistet ist oder wenn durch Kranken-hausbehandlung eine Weiterverbreitung der Krankheit verhindert werden kann.

Die Maßnahmen werden von den Krankenkassen nach den für sie geltenden Vorschriften über Art, Umfang und Dauer der Leistungen, im übrigen von den Versicherungsanstalten durchge-führt. Wo die Krankenkasse nicht leistungspflichtig ist, soll sie der Versicherungsanstalt die ihr bekannten Fälle zur Fürsorge mit-teilen. Gegen abgelehnte Anträge kann ein auch für solche Fälle bei der Versicherungsanstalt zu errichtender Ausschuß angerufen werden, dem ehrenamtliche Mitglieder eines Versicherungsorgans angehören müssen. Wenn Kranke nachweisen, daß sie ihr Leiden der Krankenkasse nicht offenbaren können, ohne Nachteile für ihre Person befürchten zu müssen, soll die Versicherungsanstalt die erforderlichen Heilmaßnahmen veranlassen. Diese Vorschrift ist insbesondere für Mitglieder von Betriebskrankenkassen wichtig.

Diese Richtlinien haben den Zweck, Mittel zur Durchführung der notwendigen Leistungen freizumachen und die Gesundheits-fürsorge im ganzen einfacher und wirtschaftlicher zu gestalten. Aus den Richtlinien selbst besteht kein Rechtsanspruch auf bestimmte Fürsorgemaßnahmen. Die Erfüllung der Richtlinien hängt daher von der sozialen Einstellung ab, die in den Organen der einzelnen Versicherungs-träger, der Arbeitsgemeinschaft und bei den Ver-sicherungsanstalten zu bildenden Ausschüsse vorhanden ist.

Rudolf Weck.

Die Leistungen der Sozialversicherung bei Todesfällen

Ihrer Entstehung nach liegt der eigentliche Zweck der Sozialver-sicherung nicht in der Durchführung gesundheitsfürsorglicher Maß-nahmen, sondern darin, den Versicherten in den mannigfachen Wechselfällen des Lebens zu unterstützen und ihm zu helfen. So ist heute auch der Schutz der Versicherung auf fast alle Ereignisse aus-gedeht, die der Versicherte infolge seiner wirtschaftlichen Schwäche meist sehr schlecht oder überhaupt nicht ohne fremde Hilfe über-stehen kann. Erwähnt sei hier die Unterstützung in Krankheits-fällen durch die reichsgesetzliche Krankenversicherung, die ebenfalls auch bei eintretenden Entbindungen Leistungen zu gewähren hat. Die Invaliditäts- und Angestelltenversicherung soll dem Ver-sicherten einen Notgroßchen für die Zukunft sichern. Der neueste Zweig, die Arbeitslosenversicherung, unterstützt den Versicherten bei unverschuldet eingetretener Arbeits- und Verdienstmöglichkeit. Zu den Wechselfällen, die die Familie des Unbemittelten schwer be-lasten, gehört auch der Tod. Es wird durch den Tod des Ver-sicherten nicht nur der Ernährer der Familie geraubt, die Be-stattung usw. selbst erfordert auch nicht unerhebliche Kosten. Aus

diesen Gründen ist der Todesfall schon seit Bestehen einer Ver-sicherung überhaupt mit in diese mit einbezogen wor-den. Daneben findet das private Versicherungsgewerbe gerade in der Sterbefallversicherung seinen günstigsten Boden (Lebensver-sicherungen, Begräbniskassen usw.). Eigentümlich ist es, daß alle drei Zweige der Sozialversicherung (Kranken-, Unfall- und In-validenversicherung) den Sterbefall unter ihren Schutz gezogen haben. Man unterscheidet zwei Arten von Leistungen bei Todes-fällen. Einmal ist dies die Gewährung einmaliger Beihilfen zur Tilgung der Bestattungskosten. Die zweite Art ist die Ge-währung von laufender Unterstützung an die Hinterbliebenen des Verstorbene. In den folgenden Zeilen sollen einmal die Be-stimmungen der Reichsversicherungsordnung über die Leistungen bei Todesfällen zusammenhängend betrachtet werden.

Die Krankenversicherung hat ihrem Aufbau gemäß die beste und ausgebreitetste Versicherung gegen Todesfall. Nach § 201 RVO. wird beim Tode des Versicherten ein Sterbegeld im Betrage des Zwanzigfachen des Grundlohnes gewährt. Nach § 204

kann die Kassensatzung dieses Sterbegeld erhöhen. Es kann bis zum vierzigfachen Betrage des Grundlohnes erhöht werden. Von großer Wichtigkeit ist, daß das Sterbegeld in jedem Falle gezahlt werden muß ohne jede Rücksicht auf die Todesursache. Die Todesursache ist vollkommen unerheblich. Nach den bisher ergangenen Entscheidungen der Versicherungsbehörden muß auch bei Selbstmord des Versicherten die Gewährung eintreten. Weiter ist es vollkommen gleich, wie lange das Mitglied der Kasse angehört hat. Der Anspruch auf Sterbegeld beginnt sofort mit dem Eintritt in das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Eine sogenannte Wartezeit für den Erhalt des Sterbegeldes darf nicht vorgeschrieben werden. Eine andere, für die Versicherten äußerst wichtige Vergünstigung enthält der § 202. Nach ihm wird auch dann Sterbegeld gezahlt, wenn ein als Mitglied der Kasse Erkrankter binnen einem Jahre nach Ablauf der Krankenhilfe stirbt. Voraussetzung ist weiter, daß der Tod infolge derselben Krankheit eintritt und daß der Versicherte bis zu seinem Tode arbeitsunfähig gewesen ist. Nach dieser Vorschrift kann ein Arbeitnehmer Sterbegeld erhalten, der schon längst nicht mehr Mitglied einer Krankenkasse ist. Von dem Sterbegeld werden nach § 203 zunächst die Kosten der Bestattung beglichen oder an den gezahlt, der die Bestattung besorgt hat. Bleibt dann noch ein Ueberfluß, so sind nacheinander der Ehegatte, die Kinder, der Vater, die Mutter, die Geschwister bezugsberechtigt. Voraussetzung ist jedoch, daß sie mit dem Verstorbenen zur Zeit des Todes in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben. Wenn solche Berechtigten fehlen, verbleibt der Ueberfluß des Sterbegeldes der Kasse. Nach dem bereits erwähnten § 204 kann die Kassensatzung einen Mindestbetrag von 50 Mk. für das Sterbegeld festlegen. Dies ist besonders für diejenigen Versicherten von Bedeutung, die in den niedrigsten Lohnstufen versichert sind. Während dieses Sterbegeld für diese Versicherten eine Pflichtleistung der Kassen darstellt, können die als freiwillige Mehrleistung durch die Satzung auch ein Sterbegeld für die nicht versicherungspflichtigen Familienangehörigen der Versicherten zubilligen. Nach § 205b der RVO. kann die Satzung ein Sterbegeld beim Tode des Ehegatten oder eines Kindes des Versicherten gewähren. Dieses Sterbegeld kann für den Ehegatten bis auf zwei Drittel, für ein Kind bis auf die Hälfte des Mitgliedersterbegeldes bemessen werden, welches der Versicherte bei seinem Tode erhalten würde. Ist das verstorbene Familienmitglied selbst gesetzlich versichert gewesen, so ist das Sterbegeld der Familienhilfe um den Betrag zu kürzen, auf das der Verstorbene selbst gesetzlich versichert war. Neben dem Sterbegeld gewährt die Krankenversicherung keine Entschädigungen für die Hinterbliebenen ihrer Versicherten.

Die Unfallversicherung gewährt nicht nur ein einmaliges Sterbegeld, sondern auch laufende Bezüge an die Hinterbliebenen des Verstorbenen. Voraussetzung ist jedoch, daß der Tod

durch einen Betriebsunfall oder durch die Folgen eines solchen verursacht ist. Den Betriebsunfällen sind neuerdings gewisse Berufskrankheiten gleichgestellt. Eine bestimmte Wartezeit usw. ist hier auch nicht vorgeschrieben. Als Sterbegeld wird nach § 586 der fünfzehnte Teil des Jahresarbeitsverdienstes gezahlt, der für den Versicherten errechnet war. Der Reichsarbeitsminister setzt einen Mindestbetrag des Sterbegeldes fest. Die Bestimmungen des § 203 RVO. gelten auch hier. Die Witwe erhält bis zu ihrem Tode oder ihrer Wiederverheiratung eine Rente in Höhe von einem Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes. Ist die Witwe infolge Krankheit usw. mindestens zur Hälfte erwerbsvermindert, so erhöht sich die Rente auf zwei Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes. Die Erhöhung wird jedoch nur dann gewährt, wenn die Verminderung länger als drei Monate andauert. Bei ihrer Wiederverheiratung erhält die Witwe drei Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes als Abfindung. Wird eine Frau durch Betriebsunfall getötet, so erhält der erwerbsunfähige Witwer eine Rente von zwei Fünfteln des Jahresarbeitsverdienstes. Keinen Anspruch haben die Witwe oder der Witwer, wenn die Ehe erst nach dem Unfall geschlossen ist und der Tod innerhalb des ersten Jahres der Ehe eingetreten ist. Die hinterlassenen Waisen erhalten Waisenrente in Höhe von einem Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes bis zum Alter von 15 Jahren. Nach Vollendung des 15. Lebensjahres wird die Rente nur weiter gezahlt, wenn sich das Kind noch in Berufs- oder Schulbildung befindet. Kann sich das Kind infolge Krankheit usw. nicht selbst unterhalten, so wird die Rente ebenfalls weitergezahlt. Die Renten der Hinterbliebenen dürfen zusammen vier Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes nicht übersteigen, sonst werden sie gekürzt. Für die See-Unfallversicherung gelten besondere Bestimmungen, auf die hier jedoch nicht eingegangen werden soll. Wichtig ist, daß nicht gleichzeitig aus der Kranken- und der Unfallversicherung Sterbegeld gezahlt wird. Es wird bei Tod durch Betriebsunfall stets nur einmal Sterbegeld gewährt, und zwar der höhere Betrag von beiden.

Die Invalidenversicherung gewährt kein Sterbegeld, sondern nur Bezüge an die Hinterbliebenen. Diese werden auch nur dann gewährt, wenn der Verstorbene seine Anwartschaft aufrecht erhalten und seine Wartezeit erfüllt hat. Wichtig ist ferner, daß nur der invalide hinterbliebene Ehegatte eine Rente erhält. Ebenso wird Waisenrente für Waisen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres gewährt. Die Rente kann nach denselben Bestimmungen wie in der Unfallversicherung auch noch über dieses Alter hinaus gezahlt werden. Die Renten selbst sind ganz verschieden. Sie bestehen aus einem Reichszuschuß und Steigerungsbeträgen, die sich wiederum nach Art und Zahl der von dem Versicherten verwendeten Beitragsmarken richten. Sobald der Empfänger der Rente sich wieder verheiratet oder nicht mehr invalide ist, fällt die Hinterbliebenenrente weg. Kl.—s.

Worin liegen die Mängel der Familienkrankenhilfe?

In der deutschen Krankenversicherung ist die Gewährung von Krankenpflege an die Angehörigen des Versicherten keine Pflichtleistung. So fehlt in der Reichsversicherungsordnung eine Bestimmung darüber, die die Kassen verpflichtet, den Angehörigen der Versicherten Krankenhilfe zu gewähren. Unter Krankenhilfe verstehen wir unter anderem ärztliche Behandlung und Versorgung mit Arznei sowie Brillen und anderen kleineren Heilmitteln. Lediglich in § 205b ist festgelegt, daß die Krankenkassen durch Satzungsbestimmung den Angehörigen des Versicherten folgende Leistungen gewähren können: 1. Krankenpflege an solche Familienangehörige des Versicherten, die nicht selbst versichert sind. 2. Sterbegeld beim Tode des nichtversicherten Ehegatten oder eines Kindes des Versicherten.

Es ist also in das Belieben der einzelnen Kassen gestellt, ob sie Familienkrankenhilfe gewähren wollen. Eine Verpflichtung hierzu besteht aber für sie nicht.

Die nichtobligatorische Familienkrankenhilfe erweist sich im täglichen Leben als ein großer Mangel. Diesen Mangel abzustellen, ist eine Notwendigkeit. Dort, wo die Kassen die Familienkrankenhilfe als Mehrleistung eingeführt haben, hat die Familienkrankenhilfe Wertvolles in der Gesundheitsfürsorge geleistet. Es ist deshalb nicht einzusehen, warum eine derart wertvolle Einrichtung nicht Allgemeingut des gesamten arbeitenden Volkes werden soll. Ohne Familienkrankenhilfe muß der Versicherte für all die Kosten einer ärztlichen Behandlung der Angehörigen selbst aufkommen. Wer über die Einkommenslage der Arbeitnehmerschaft Bescheid weiß, der wird ohne weiteres zugeben müssen, daß die überwiegende Mehrheit nicht in der Lage ist, die Kosten für die ärzt-

liche Behandlung aufzubringen. So müssen Tausende von Volksangehörigen sich jeden ärztlichen Rates und jeder ärztlichen Behandlung versagen, die Schmerzen ohne Linderung auf sich nehmen und den Ausgang der Krankheit dem Schicksal überlassen. Wohl besteht in der deutschen Krankenversicherung ein Anspruch auf Familienwochenhilfe, also die Unterstützungspflicht bei Niederkunft. Der gleiche feste Anspruch muß auch in bezug auf die Familienkrankenhilfe bestehen. Die Frauen und Angehörigen derjenigen Versicherten, die in der Seerankenversicherung versicherungspflichtig sind, kennen bereits diesen obligatorischen Anspruch. Aber nicht nur ein kleiner Kreis, sondern für alle Frauen und Angehörigen der Versicherten muß die Möglichkeit bestehen, im Krankheitsfall unentgeltlich den Arzt aufzusuchen. Nur so kann dem drohenden Unheil, das durch die nichtärztliche Behandlung entsteht, wirksam entgegengetreten werden. Wenn auch die Frau des Versicherten nicht in der Erwerbsarbeit steht, sondern im Hauswesen tätig ist, so ist sie deswegen nicht immun gegen Krankheitsgefahren. Nur durch ihre schaffende Kraft wird die kleinste Zelle des Staates, die Familie, zusammengehalten und trägt damit ebenso zum Bestand der Gesellschaft bei wie jeder andere. Bei den Frauen kommen wir erst dann zu einem hohen Gesundheitszustand, wenn alle Frauen der Gesundheitsfürsorge unterstehen. Hierfür ist die Einführung der obligatorischen Familienkrankenhilfe Voraussetzung. Nicht nur die Frau, auch die Kinder des Versicherten müssen der obligatorischen Familienkrankenhilfe unterstehen, denn auch nur gesunde Kinder können später dem Staat nutzbar sein. Die Gesundheitsfürsorge früh begonnen, bringt doppelten Gewinn.

Die obligatorische Familienkrankenhilfe darf aber nicht nur freie ärztliche Behandlung, sie muß eine möglichst freie Gewährung von Arznei und anderen Heilmitteln vorsehen. Denn, was hilft allein die freie ärztliche Behandlung, wenn die verordnete Medizin aus Geldmangel nicht beschafft werden kann. Wo zum Beispiel sollen die Erwerbslosen die Mittel hierzu hernehmen?

So stellt sich der Ausbau der Krankenversicherung in bezug auf die obligatorische Familienkrankenhilfe als eine gesellschaftliche Notwendigkeit dar.

Nun noch zu einer ebenfalls sehr wichtigen Frage. Wer soll in Zukunft die Gesundheitsfürsorge der Angehörigen des Versicherten übernehmen, wenn dieser stirbt? Heute haben diese Kreise überhaupt keinen gesundheitlichen Schutz; sie stehen völlig außerhalb des Krankenversicherungsgesetzes. Sie können bei einem Krankheitsfall keinerlei ärztliche Behandlung sowie Heilmittel beanspruchen. Die letzte Rettung ist die öffentliche Fürsorge. Daß dieser Zustand geändert werden muß, liegt auf der Hand. Wenn auch z. B. das nunmehrige Oberhaupt der Familie in der Lage ist, eine Beschäftigung aufzunehmen, so entbehren doch noch immer diejenigen der Hilfe, die wegen des vorgerückten Alters oder wegen der Ungunst des Arbeitsmarktes in keine versicherungspflichtige Beschäftigung hineinkommen können. Die einzige hilfreiche Maßnahme ist: Der Kreis der Versicherten muß weitergezogen werden. Es muß im Gesetz die Möglichkeit vorgesehen werden, daß das überlebende Familienoberhaupt beim Todesfall des Versicherten das Recht der freiwilligen Weiterversicherung zugestanden erhält.

Alle diese Lücken sind in die Krankenversicherung zu schließen. In die Familienwochenhilfe und die Familienkrankenhilfe muß auch die Lebensgefährtin, die nicht standesamtlich angetraute Frau, die die häusliche Gemeinschaft des Versicherten teilt, den Haushalt führt, die Kinder betreut, selbst ein Kind vom Versicherten hat, eingeschlossen werden. Auch die nichtpflichtversicherten Frauen und Angehörigen des arbeitenden Volkes haben ein Anrecht auf einen ausreichenden Gesundheitschutz. Der Zustand, daß alljährlich Tausende von Menschen zugrunde gehen, nur darum, weil ihnen keine ärztliche Hilfe zuteil geworden ist, muß beseitigt werden. Und er kann beseitigt werden durch den Ausbau der Krankenversicherung.

Lz. P.

Arbeitsrecht

Bei voller Arbeitsleistung eines durch unverschuldeten Betriebsunfall minderleistungsfähig gewordenen Arbeiters darf die Unfallrente nicht auf den Lohn angerechnet werden. (§ 6 Ziffer 4 R.V.G.-G.) Die Stadtverwaltung M. zahlte an den Kollegen H. den Tariflohn unter Abzug der vom Kollegen H. bezogenen Unfallrente, obgleich dieser trotz seiner beschränkten Erwerbsfähigkeit die Arbeiten eines vollleistungsfähigen Arbeiters ausführte. Die Verwaltung berief sich auf eine bezirkliche Zusatzbestimmung zu § 6 Ziffer 4 R.V.G.-G., wonach Dollarbeiter, die im Dienste der Verwaltung durch unverschuldeten Betriebsunfall minderleistungsfähig geworden sind, den vollen Lohn ihrer Gruppe einschließlich der Rente erhalten sollen. Aus dieser Bestimmung leitete die Verwaltung das Recht her, in allen Fällen die Unfallrente auf den Lohn in voller Höhe anzurechnen, ohne jedoch zu prüfen und zu berücksichtigen, ob der Arbeiter die Arbeitsleistung eines Dollarbeiters ausführt oder nicht. Dem Kollegen H. wurde wiederholt der volle Lohn ohne Abzug der Rente verlangt, von der Verwaltung wurde jedoch die Zahlung des vollen Lohnes abgelehnt. Das angerufene Arbeitsgericht verurteilte die Verwaltung zur Zahlung des vollen Lohnes ohne Abzug. Das Landesarbeitsgericht bestätigte das Urteil der ersten Instanz mit folgender Begründung:

„Nach § 6 Ziff. 2 des genannten Reichsmanteltarifs werden die Löhne und Lohnzahlungen durch Genanntvereinbarung geregelt, die — wie dem Kläger zugeben ist — mit dem Reichsmanteltarif (vgl. § 20 d. selbst) nicht im Widerspruch stehen darf. Ein solcher Widerspruch liegt aber auch entgegen der Ansicht des Klägers nicht in der Bestimmung des Bezirkszusatzabkommens zu § 6 Ziff. 4 und 5, durch welche die Dollarbeiter, die im Dienste ihrer Verwaltung durch unverschuldeten Betriebsunfall oder durch nachgewiesene Berufskrankheit minderleistungsfähig geworden sind, insofern begünstigt werden, als sie „einschließlich“ ihrer Rente den vollen Lohn ihrer Lohngruppe erhalten müssen. Dadurch wird bei einer nach § 6 Ziff. 4 des Reichsmanteltarifs zulässigen besonderen Vereinbarung über den Lohn durch Einzelarbeitsvertrag oder durch Lohn-tarif für Arbeiter, die in ihrer Erwerbsfähigkeit erheblich beschränkt sind, ein Mindestbetrag des Lohnes gewährleistet. Es ergibt sich aber aus jener Bestimmung des Bezirkszusatzabkommens nicht, daß nunmehr jeder einmal voll leistungsfähig gewesener, durch unverschuldeten Betriebsunfall aber minderleistungsfähig gewordener Arbeiter nur Anspruch auf den um den Betrag der Rente ermäßigten Tariflohn habe. Denn da beim Vorliegen eines förmlichen Gebrauches nach der Bestimmung des Bezirks-Zusatzabkommens zu § 6 Ziffer 4 und 5 nicht voll leistungsfähige Arbeiter nach Leistungen bezahlt werden und der jeweilige Lohn des minderleistungs-

fähigen Arbeiters sich grundsätzlich zum jeweiligen Lohn des Vollarbeiters verhalten muß wie die Leistung des Minderleistungsfähigen zu der des Vollarbeiters, so folgt daraus, daß bei voller Arbeitsleistung eines Arbeiters, auch wenn er infolge eines Betriebsunfalles ein körperliches Gebrechen davongetragen hat und deshalb in den Genuß einer Unfallrente gekommen ist, auch der volle Tariflohn zu gewähren ist. — Da nun der Kläger seit Oktober 1925 bis zum 17. Januar 1928 in der Zählerwerkstatt der Beklagten mit dem Vordieren von Zählern und Zählergehäusen, also mit einer im Sichen ausübenden Tätigkeit beschäftigt worden ist, so ist mangels entgegenstehender Darlegungen der Beklagten anzunehmen, daß die Leistung des Klägers hier die gleiche gewesen ist wie die eines Vollarbeiters. Der Kläger kann daher auch für diese Zeit Anspruch auf Zahlung des vollen Tariflohnes erheben. Das Arbeitsgericht hat daher zutreffend insoweit die Kürzung des Lohnes des Klägers um den Rentenbetrag von 70,— Mk. monatlich seitens der Beklagten als unzulässig angesehen und daher mit Recht die Beklagte zur Rückzahlung des einbehaltenen Lohnbetrages verurteilt. Die Berufung der Beklagten mußte zurückgewiesen werden.“

Inzwischen war der Kollege auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt worden und zwar als Schalttafelwärter. Für diese Tätigkeit erkannte das Landesarbeitsgericht eine gewisse verminderte Leistungsfähigkeit an, setzte jedoch den durch den Abzug der Rente von 70,— Mk. monatlich sich ergebenden Prozentsatz von 30 Proz. auf 20 Proz. herab. Also auch bei seiner neuen Tätigkeit wurde vom Landesarbeitsgericht zwar eine Minderleistungsfähigkeit anerkannt, nicht jedoch die Berechtigung zum Abzug der vollen Rente. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Magdeburg vom 20. Dezember 1928 20 S. 104/28 — 17.)

Entlassungen von Betriebsratsmitgliedern wegen Geldknappheit der Verwaltung bedürfen der Zustimmung der Betriebsvertretung. (Zu § 96 ff. BRG.) Ein Gärtner wurde 1924 für die Stadtgärtnerei einer Gemeinde angestellt. Seit Dezember 1928 war er Mitglied des Betriebsrats. Am 31. Dezember 1928 wurde er zum 31. Januar 1929 gekündigt. Gleichzeitig ersuchte die Verwaltung den Betriebsrat um Zustimmung zu dieser Kündigung. Obwohl die Zustimmung abgelehnt wurde, erhielt der Kollege vom 31. Januar 1929 ab kein Gehalt mehr. Bei der daraufhin erhobenen Lohnklage machte die Gemeinde geltend, für die Bezahlung des Gehalts des in ihrem Etat für 1928/29 bewilligten Stadtgärtners seien keine Mittel mehr verfügbar, da die für die Unterhaltung der gärtnerischen Anlagen für dieses Geschäftsjahr vorgesehenen Etatmittel erschöpft seien. Aus diesem Grunde allein sei die Entlassung nötig gewesen. Die Kündigung wurde für unwirksam erklärt und die Verwaltung zur Fortzahlung des Lohnes verurteilt.

Gründe: Da der Kläger ordentliches Betriebsratsmitglied war, durfte die Beklagte zu seiner Kündigung nach § 96 des Betriebsrätegesetzes der Zustimmung der Betriebsvertretung, wenn die Kündigung nicht unter den Voraussetzungen des zweiten Absatzes dieser Vorschrift erfolgt ist. Daß einer der dort angeführten Gründe zur Kündigung Veranlassung gegeben hat, läßt sich aus dem Vorbringen der Beklagten nicht entnehmen. Vielmehr ist maßgebend für die Kündigung lediglich Geldknappheit und Erschöpfung des für die Unterhaltung der Gartenanlagen aus-geworfenen Budgetes gewesen. Die schlechte wirtschaftliche Lage eines Verwaltungszweiges der Beklagten ist aber kein Grund, für ein von der Zustimmung der Betriebsvertretung unabhängiges Kündigungsrecht. Insbesondere ist die Tatsache, daß die Beklagte aus Mangel an bewilligten Mitteln die Ausgaben für einen bestimmten Zweig ihrer Verwaltung beschränken zu müssen glaubt, keine Betriebsstilllegung im Sinne des § 96 Abs. 2 Ziffer 2 BRG. Danach war die Beklagte, um wirksam kündigen zu können, in erster Linie auf die Zustimmung der Betriebsvertretung angewiesen. Da diese Zustimmung vom Betriebsrat verweigert worden ist und die Beklagte auch nicht von der sich aus § 97 des BRG. ergebenden Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, zu versuchen, die fehlende Zustimmung durch einen Spruch des Arbeitsgerichts in einem besonderen Verfahren erheben zu lassen, besteht das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weiter. Der Anspruch des Klägers auf Gehalt für den Monat Februar ist daher gerechtfertigt. (Urteil des Arbeitsgerichts Naumburg a. d. Saale vom 19. Februar 1929, Aktz. N. C. 34/29.)

Die Festsetzung von Einzelstrafen auf Grund einer Arbeitsordnung, zu deren Erlaß der Arbeitgeber nicht nach der Gewerbeordnung verpflichtet ist, unterliegt der Mitwirkung des Gruppenrats. Nach § 80 Abs. 2 des Betriebsrätegesetzes muß die „im § 134b 3. 4 der Gewerbeordnung“ vorgesehene Festsetzung von Strafen gemeinsam durch Arbeitgeber und Gruppenrat erfolgen. Daraus, daß ausdrücklich eine Festsetzung auf Grund der Gewerbeordnung erwähnt worden ist, wurde von manchen Arbeitgebern gefolgert, daß sie einseitig Strafen festsetzen dürfen, wenn es sich um Betriebe handelt, für die nicht auf Grund der Gewerbeordnung eine Arbeitsordnung erlassen werden braucht. Nunmehr hat jedoch das Reichsarbeitsgericht entschieden, daß die gemeinsame Festsetzung auch bei anderen Arbeitsordnungen erfolgen muß. Im Streitfall handelte es sich um einen Wagenführer einer Straßenbahn-Gesellschaft. Der mit einer Mark bestrafte Wagenführer klagte mit Erfolg auf Rückzahlung der als Strafe vom Lohn einbehaltenen einen Mark. (Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 17. November 1928, Aktz. 280/28.)

Verlag: In Vertretung des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter F. Mühlner & Co. Verantwortlicher Redakteur: Emil Dittmer, beide Berlin S.O. 36, Schleißer Str. 42