

# „Die Gihe“

Organ des Gewerkschaftsvereins der  
Holzarbeiter Deutschlands (H.-D.)

Abonnementspreis pro Monat 50 Pf.  
Bestellungen richtet man an den  
Verlag: Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter  
Deutschlands  
Berlin N.O. 55, Greifswalder Straße 222

Alle Zuschriften für die „Gihe“ an H. Barnholt, Lina a. D., Rudistr. 47, Telefon 1442  
Alle für das Hauptbüro des Gewerkschaftsvereins bestimmten Postfachen sind zu adressieren  
Gewerkschaftsverein der Holzarbeiter Deutschlands, Berlin N. O. 55, Greifswalder Straße 222  
Sämtliche Geldsendungen an H. Schumacher, Berlin N. O. 55, Greifswalderstr. 222.  
Postfachkonto 39 821 beim Postfachamt Berlin N. W. 7. Telefon Berlin Alexander 4720

Anzeigen die 4-gespaltene Petitzeile  
20 Pfennig  
Arbeitsmarkt 15 Pfennig  
Ortsvereinsanzeigen 10 Pfennig

## Die Londoner Konferenz der Arbeitsminister.

Das Washingtoner Abkommen über „Festsetzung der Arbeitszeit“ in gewerblichen Betrieben auf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich hat, ebenso wie die Frage seiner Ratifizierung, durch die Konferenz der Arbeitsminister der 5 bedeutendsten Industriestaaten (England, Deutschland, Frankreich, Italien und Belgien) eine begrüßenswerte Auffrischung erfahren. In allen auf der Konferenz vertretenen Staaten hat man sich regierungsseitig für die Ratifizierung bereits früher ausgesprochen. In einzelnen dieser Staaten liegen bereits parlamentarische Beschlüsse vor. Man ratifiziert nur nicht bedingungslos, um die nationale Wirtschaft eines eigenen Staates nicht zu gefährden. Man befürchtet ein soziales Dumping. Die wichtige Frage der Ratifizierung scheint aber auf der Londoner Konferenz keine Rolle gespielt zu haben. Die Konferenz hatte sich vielmehr die Aufgabe gestellt, eine einheitliche Auffassung über die Auslegung des Washingtoner Übereinkommens zu schaffen, also weitere Schwierigkeiten hinsichtlich der Ratifizierung zu beseitigen. Diese Aufgabe hat die Konferenz erfüllt.

Die Frage der Auslegung der einzelnen Bestimmungen des Übereinkommens von Washington, die nicht immer ganz klar und eindeutig sind, ist durchaus von Bedeutung. Gegen jedes Land, das in Übereinkommen ratifiziert, kann Beschwerde geführt werden, wenn das Übereinkommen nicht ausreichend durchgeführt wird. Das Recht der Beschwerde haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Mitgliedsstaaten und die Verwaltungsratsmitglieder des Internationalen Arbeitsamts. Etwaige Beschwerden über Nichterfüllung der eingegangenen Verpflichtungen entscheidet in erster und zweiter Instanz der Internationale Gerichtshof in Haag und zwar die Kammer für Arbeitsstreitigkeiten. Selbstverständlich ist dieser Gerichtshof bezüglich der Auslegungen von ratifizierten Übereinkommen nicht an die Vereinbarungen irgend welcher Staaten gebunden, immerhin gibt eine vereinbarte Auslegung, die dann für die Gesetze der einzelnen Länder eine Grundlage bildet, eine gewisse Sicherheit.

Ueber die Ergebnisse der Londoner Konferenz hat das Reichsarbeitsministerium die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer in eingehender Weise informiert. Herr Ministerialdirektor Sizler hat im Auftrage des Reichsarbeitsministers den Vertretern der organisierten Arbeitnehmer ein anschauliches Bild der Konferenz und ihrer Ergebnisse gegeben und zugleich auch die Gründe für das Resultat dargelegt. Die Ergebnisse der Konferenz sind schriftlich niedergelegt und bereits auch teilweise in der Presse wörtlich veröffentlicht. An dieser Stelle können nur die wichtigsten Fragen besprochen werden.

Nach den Feststellungen ist das Übereinkommen auf alle gewerblichen Betriebe anzuwenden, gleichviel, wie groß die Zahl der beschäftigten Personen ist, mit Ausnahme der im Artikel 2 des Übereinkommens bezeichneten Familienbetriebe. Der Dienst der Post, der Telegraphie und der Telephonie fällt nicht unter das Übereinkommen, wohl aber die Bau-, Unterhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten dieser Betriebe. Eine Auslegung, was unter Familienbetriebe zu verstehen ist, ist nicht erfolgt. Ob das verwandtschaftliche, rechtliche Verhältnis zum Arbeitgeber oder die vollständige Aufnahme in den Haushalt das entscheidende Moment ist, diese Frage ist offen geblieben. Sie muß selbstverständlich durch die Landesgesetze geregelt werden, sonst entstehen daraus viele Streitigkeiten. Nach unserer Ansicht kann eigentlich nur das verwandtschaftliche Verhältnis der Arbeiter zum Arbeitgeber das entscheidende sein, um den Familienbetrieb zu charakterisieren. Als Arbeitszeit ist die Zeit anzusehen, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Ausgenommen davon sind die Ruhepausen.

Im Artikel 5 des Übereinkommens ist vorgesehen, daß für Betriebe, für welche eine 8stündige Arbeitszeit bzw. eine 48stündige wöchentliche Arbeitszeit nicht durchführbar ist (Saison-

gewerbe), Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getroffen werden können, welche die tägliche Arbeitszeit auf der Grundlage eines für einen längeren Zeitraum aufgestellten Arbeitsplanes regeln. Diese Vereinbarungen müssen durch die Regierung die Kraft von Verordnungen erhalten.

Die Londoner Konferenz hat festgestellt, daß diese Bestimmungen auf das Baugewerbe angewandt werden können. Die Frage der Arbeitsbereitschaft hat unserer Ansicht nach eine durchaus einwandfreie Destination erhalten. Sie darf zunächst, was besonders zum Ausdruck kommt, „nicht zu weit ausgelegt“ werden. Der Begriff der Arbeitsbereitschaft findet nur „Anwendung bei Pförtnern, Wächtern, Feuerwehrlenten und anderen Arbeitnehmern, deren Arbeit nicht der Gütererzeugung im engeren Sinne dient und deren Beschäftigung ihrer Art nach lange Zeitabschnitte umfaßt, in denen von den Arbeitern weder eine wirkliche Arbeit, noch eine angestrenzte Aufmerksamkeit verlangt wird, sondern während deren sie an ihrem Platz bleiben müssen, um im Bedürfnisfalle eingreifen zu können.“

Nach Artikel 6 des Übereinkommens können die Behörden für einzelne Betriebe oder Berufe „vorübergehende Ausnahmen bei außergewöhnlicher Häufung der Arbeit“ zulassen. Es ist vereinbart worden, daß es zur Zuständigkeit der Länder gehört, für diese Ausnahme eine Höchstzahl der Ueberstunden festzusetzen. Die Tschechoslowakei hat bekanntlich 240 Ueberstunden pro Jahr für grundsätzlich zulässig erklärt. Die Verpflichtung zur Zahlung eines im Übereinkommen festgelegten Lohnzuschlages soll sich nach der Vereinbarung nur auf solche Ueberstunden beziehen. Die Höhe des Zuschlages von 25 Prozent des Lohnes wird als zwingend angesehen. Auch dieser Zuschlag ist, wie jede Bestimmung im Übereinkommen, eine Mindestleistung. Ferner sieht die Vereinbarung vor, daß die Arbeitszeit in einer Woche auf 5 Tage oder in 2 Wochen auf 11 Tage verteilt werden kann. Zu diesem Zweck ist gleichfalls die Aufstellung eines Planes für eine längere Zeit zulässig. Die durchschnittliche Arbeitszeit darf aber 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Diese Bestimmung berücksichtigt die englischen Verhältnisse. Man ist dort teilweise dazu übergegangen, die Arbeitsstunden am Sonnabend auf die übrigen Wochentage zu verteilen, um so von dem üblichen freien Sonnabendsnachmittag zu einem freien Sonnabend überhaupt zu kommen.

Die kritischste Frage der Vereinbarung scheint die Bestimmung über den wöchentlichen Ruhetag zu sein. Bekanntlich ist im Jahre 1921 ein besonderes Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag auf der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen worden. Dieses Übereinkommen wird nun von einigen Ländern so ausgelegt, als wenn es neben der 48stündigen Arbeitszeit steht. Deshalb bringt die Vereinbarung zum Ausdruck, daß Arbeit über 48 Stunden wöchentlich hinaus, die ihrer Art nach an einem wöchentlichen Ruhetag notwendig ist, durch landesgesetzliche Vorschriften über den Ruhetag (Bedürfnisgewerbe usw.) oder auf Grund des Artikels 6 des Washingtoner Übereinkommens geregelt werden muß. Die Eisenbahnen unterliegen dem Übereinkommen. So weit Artikel 5 und 6a des Übereinkommens für die Bedürfnisse der Eisenbahnen nicht genügen, können Ueberstunden nach 6b (Ausnahmen bei außergewöhnlicher Häufung der Arbeit) zugelassen werden.

Wenn Staaten das Nachholen der infolge von Feiertagen ausgefallenen Arbeitszeit über die 48stündige wöchentliche Arbeitszeit hinaus gestatten, so muß diese Arbeitszeit unter die Höchstzahl der zulässigen Ueberstunden fallen und mit dem vorgezeichneten Ueberstundenzuschlag bezahlt werden. Allgemeine nationale Feiertage, sowie bezahlter Urlaub dürfen nicht nachgeholt werden.

Artikel 14 des Übereinkommens sieht vor, daß die Bestimmungen infolge eines Krieges oder anderer Ereignisse, welche die Landesinteressen gefährden, durch die Regierung außer Kraft gesetzt werden können. Dazu ist vereinbart worden, daß von diesen Bestimmungen im Falle einer Krise nur Gebrauch gemacht werden darf, wenn sie die nationale Wirtschaft so

stark trifft, daß die Lebensmöglichkeit der Bevölkerung bedroht ist. Dagegen kann eine Wirtschaftskrise, die nur einzelne Wirtschaftszweige betrifft, nicht als eine Gefährdung der Staatsicherheit angesehen werden und würde die Außerkraftsetzung der Bestimmungen nicht rechtfertigen. Dieser Vereinbarung ist seitens des Vertreters von England nur vorläufig zugestimmt worden. Darunter ist zu verstehen, daß die nachträgliche Zustimmung der englischen Regierung bzw. des Parlaments eingeholt wird.

Die Ergebnisse der Londoner Konferenz befriedigen nicht alle Wünsche der Arbeiter. Schließlich stellt aber das Washingtoner Übereinkommen nur Mindestbestimmungen auf, die durch Landesgesetze erweitert werden können. Zweifellos erleichtern aber die getroffenen Vereinbarungen die Ratifizierung des Washingtoner Abkommens.

Das Reichsarbeitsministerium wird noch einmal den bereits fertiggestellten Referentenentwurf über ein Arbeitsschutzgesetz, das u. a. auch die Arbeitszeit regelt, auf Grund der getroffenen Vereinbarungen durchsehen und eventuell entsprechende Änderungen vornehmen. Aus diesem Grunde ist die Kritik des teilweise bekannt gewordenen Entwurfs über dieses Gesetz verfrüht und unzutreffend, zumal ja auch mehrere Entwürfe bestehen. Das R. A. M. hat in Aussicht gestellt, den Gesetzentwurf recht bald endgültig fertig zu stellen und seine einzelnen Bestimmungen den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen bekannt zu geben.

Wir möchten der dringenden Erwartung Ausdruck geben, daß die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit im Arbeitsschutzgesetz in Deutschland die Wünsche der Arbeitnehmer befriedigt, damit endlich mal dieser eine Streitpunkt aus dem Interessentkampf ausgeschaltet werden kann.

F. N.

## Ein wichtiges Urteil.

Bei Einsetzung der Wirtschaftskrise erachteten die meisten Arbeitgeber es als ihre notwendigste Maßnahme, die Tarife zu kündigen, um den Lohnabbau wirksam zu betreiben. In zahlreichen Fällen ist dagegen Klage erhoben und zu Gunsten der Arbeiter entschieden worden. Unser Bruderorgan: die „Bekleidungsarbeiter-Zeitung“ bringt jetzt ein neues Urteil, welches auch für unsere Mitglieder von Interesse sein dürfte:

Das Lohnabkommen für die Gummikonfektion endete am 30. November 1925. Auf Anweisung der Verbandsleitung verfügten die Arbeitgeber ab 1. Dezember einen Lohnabzug von 10 Prozent. Die Arbeitnehmer der Firma süddeutsche Gummimäntel-Industrie Inhaber L. Kahn in Frankfurt a. M. ging hierauf gegen die Firma klagbar vor und erzielte auch am Gewerbegericht Frankfurt a. M. ein obliegendes Urteil. Den im „Bekleidungsarbeiter“ veröffentlichten Entscheidungsgründen entnehmen wir folgendes:

„Die Parteien sind Mitglieder der Organisationen, welche den Reichstarifvertrag für die Gummikonfektion abgeschlossen haben. Auf diesen Tarifvertrag stützen die Klägerinnen ihren Anspruch auf Zahlung der Differenz zwischen dem ihnen in der Zeit vom 10. bis 16. Dezember 1925 gezahlten und ihnen tariflich zustehenden Lohn; die Beklagte hält sich zu dem ab 1. Dezember 1925 gemachten Abzug von 10 Prozent berechtigt. Das Gericht konnte die Auffassung der Beklagten, daß ab 1. Dezember 1925 zwischen den Parteien ein tarifloser Zustand bestanden habe, der sie berechtigt habe, die Löhne einseitig neu festzusetzen, nicht teilen. Die Löhne für die geleistete Arbeit werden im einzelnen Falle nach dem sogenannten Stundenschema des Tarifvertrages und dem Lohnabkommen zu dem Reichstarif errechnet. Das Stundenschema war zum 31. Januar 1926 gekündigt. Das dritte Lohnabkommen war am 30. November 1925 abgelaufen, während der Manteltarif im übrigen weiterlief. Es ist also nicht richtig, wie der Beklagte es tut, von einem tariflosen Zustand zu sprechen, richtig ist nur, daß das dritte Lohnabkommen, welches als Teil des Reichstarifs anzusehen ist, mit seiner unabdingbaren Wirkung in Wegfall gekommen ist. Die ganze Streitfrage läuft somit zunächst darauf hinaus, ob mit dem Wegfall des dritten Lohnabkommens die Bindung der Parteien des Einzelvertrages an die Bestimmungen des Lohnabkommens selbständig entfallen ist. Diese Frage findet in Schrifttum und Rechtsprechung unter der Lehre von der Nachwirkung eines Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrag eine verschiedene Beantwortung. In der Arbeitsrechtslehre stehen sich zwei Meinungen gegenüber: die eine läßt die Bestimmungen des weggefallenen Tarifvertrages unbeschränkt in dem Einzelarbeitsvertrag weiter wirken, die andere dagegen läßt mit dem Wegfall des Tarifvertrages die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen an Stelle der früheren Tarifbestimmungen treten. Eine vermittelnde Meinung, die als die herrschende bezeichnet werden kann, behauptet die Nachwirkung nur insoweit, als kein neuer Tarifvertrag an die Stelle des alten tritt, oder keine Vereinbarung zwischen den Parteien des Einzelarbeitsvertrages getroffen wird. Das anerkennende Gericht hat sich in wiederholten Entscheidungen dieser Auffassung angeschlossen und sie im wesentlichen damit begründet, daß die Nachwirkung des Tarifvertrages von dem Gesetz geregelt ist. Denn durch § 1 der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918 werden die dem Tarifvertrag unterstehenden Einzelarbeitsverträge mit unantastbarer Wirkung kraft Gesetz umgestaltet, und da es an einer gegenteiligen Gesetzesbestimmung, daß die Einzelarbeitsverträge mit

dem Wegfall des Tarifvertrages ihre ursprüngliche Gestalt wieder erlangen, fehlt, behalten sie somit auch die Gestaltung, die durch den Tarifvertrag erlangt haben; der Tarifvertrag ist nach der herrschenden Auffassung zu einem Arbeitsgesetz geworden, dessen Aufhebung durch die Tarifparteien nicht die Bedeutung hat, daß seine privatrechtlichen Wirkungen ohne weiteres wegfallen.

Es ist sonach anzunehmen, daß der unter der Gültigkeit des dritten Lohnabkommens von der Beklagten gezahlte Lohn auch nach dem 30. November 1925 Geltung hat und weiter zu zahlen ist, da ein neues Lohnabkommen nach Angabe der Beklagten erst im Februar 1926 von den Tarifparteien getätigt worden ist, und die Nachwirkung des abgelaufenen Lohnabkommens durch die Vereinbarung der Parteien des Einzelarbeitsvertrages nicht beseitigt worden ist. Die Beklagte hätte in diesem Falle das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigt und neue Arbeitsbedingungen mit den Klägerinnen vereinbaren müssen, wozu sie ja infolge Wegfalles der Unabdingbarkeit des dritten Lohnabkommens berechtigt gewesen wäre. Die Beklagte hat dies jedoch vorliegend nicht getan, vielmehr hat sie unter Widerspruch der Klägerinnen die Preise ab 1. Dezember 1925 um 10 Prozent herabgesetzt. Aber selbst wenn man eine dahingehende stillschweigende Vereinbarung zwischen den Parteien annehmen wollte, würde eine derartige Vereinbarung gegen § 6 des Manteltarifes verstoßen, der ausdrücklich bestimmt, daß der Lohn für die einzelnen Orte nur in zentralen Verhandlungen festgelegt wird; gegen die Bestimmungen hätte die Beklagte mit einer derartigen Vereinbarung aber zweifellos verstoßen und die Vereinbarung wäre als ungültig anzusehen.

Der Anspruch der Klägerinnen war daher als begründet anzuerkennen und aus denselben Erwägungen die erhobene Widerklage abzuweisen. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Z. P. O.“

## Die Kapitalabfindung in der Unfallversicherung.

Von Paul Ziegler, M. d. N., Siegen.

Mit der Neuregelung der Unfallversicherung durch das Gesetz vom 17. 7. 1925 hat auch die Frage der Kapitalabfindung wieder eine erhöhte Bedeutung gewonnen. Während der Inflationsperiode hatte die Kapitalabfindung ja jede Bedeutung verloren. Da aber die Regelung der Renten zum wesentlichen Teil nach den während jener Zeit erlassenen Bestimmungen erfolgte, gelangte erst mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes auch die Ablösung einer Rente durch eine einmalige Kapitalzahlung wieder Wert.

Das neue Unfallrecht kennt nun 4 Arten der Abfindung von Renten durch eine einmalige Kapitalzahlung:

1. Wenn seit dem Unfall zwei Jahre vergangen sind und die Rente nicht mehr als ein Zehntel der Vollrente (10 Prozent) beträgt, so kann die Berufsgenossenschaft den Verletzten durch Gewährung des dreifachen Jahresbetrages abfinden. Der von der Regierung verlangte Wegfall der Renten von 20 vom Hundert, ist vom Reichstag abgelehnt worden und statt dessen die obige Bestimmung geschaffen. Die Vorschrift ist eine „Kann“-Vorschrift. Die Berufsgenossenschaft kann abfinden, muß nicht. Der Verletzte hat an diese Abfindung keinen Rechtsanspruch. Die Berufsgenossenschaft ist auch nicht an die Zustimmung des Verletzten gebunden.

Nimmt man einen Verletzten, welcher 10 v. H. der Vollrente erhält und der einen Jahresverdienst von 2400 Mk. hatte, so ergibt sich folgende Berechnung: Die Vollrente von 2400 Mk. Jahresverdienst beträgt 1800 Mk., 10 Prozent davon sind 180 Mk. pro Jahr, gleich 15 Mk. pro Monat. Wenn die Berufsgenossenschaft sich 2 Jahre nach dem Unfall entschließt, die Rente abzufinden, so hat sie an den Verletzten zu zahlen den dreifachen Betrag seiner Jahresrente, d. h. 180 Mk. Jahresrente mal 3 gleich 540 Mk.

2. Beträgt die Rente eines Verletzten nicht mehr als ein Viertel der Vollrente (25 Prozent), so kann ihn die Genossenschaft mit seiner Zustimmung durch Gewährung eines dem Wert seiner Jahresrente entsprechenden Kapitals abfinden. Auch diese Bestimmung ist eine „Kann“-Vorschrift, allerdings ist die Genossenschaft an die Zustimmung des Verletzten gebunden.

Durch die Abfindung wird der Anspruch auf Krankenbehandlung und Berufsfürsorge nicht berührt. Es hat also auch der Abgefundene bei einer Verschlimmerung der Unfallfolgen Anspruch auf Krankenbehandlung und auch auf Berufsfürsorge. Tritt in den Folgen des Unfalls nach der Abfindung eine wesentliche Verschlimmerung ein, so lebt der Anspruch auf Rente wieder auf. Wesentlich ist eine Verschlimmerung nur, wenn dadurch die Erwerbsfähigkeit des Verletzten für länger als einen Monat um mehr als 10 vom Hundert weiter gemindert wird. Die Rente wird in diesem Falle um den Betrag gekürzt, der bei Berechnung der Abfindung zu Grunde gelegt war.

3. Wenn ein Rentenberechtigter seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland aufgibt, oder sich gewöhnlich im Ausland aufhält, so kann ihn die Genossenschaft mit einem dem Wert der ihm zustehenden Leistungen entsprechenden Kapital abfinden.

Das der Reichsregierung zustehende Recht, diese letzte Bestimmung mit Zustimmung des Reichsrates für ausländische Grenzgebiete aufzuheben, ist bisher nicht ausgeübt worden.

4. Mit Zustimmung des Reichsrates kann der Reichsarbeitsminister eine Kapitalabfindung zum Erwerb von Grundbesitz oder zur wirtschaftlichen Stärkung bereits vorhandenen eigenen Grundbesitzes zulassen. Die dem Reichsarbeitsministerium zugewiesene nähere Regelung dieser Abfindung wird demnächst erfolgen.

Die Feststellung des „entsprechenden Kapital“ gelten von der Reichsregierung im Jahre 1912 erlassenen Bestimmungen. Diese Bestimmungen besagen:

Wenn die Abfindung im Laufe eines Jahres vom Unfalltage an gerechnet erfolgt, so ist das Vierfache der Jahresrente zu zahlen. Erfolgt die Abfindung später, so richtet sich das Abfindungskapital nach dem inzwischen erreichten Alter des Verletzten und der seit dem Unfalltage verfloßenen Zeit. Es beträgt für die Jahresrente 1:

bei einem Alter des Verletzten zur Zeit der Abfindung		Das Abfindungskapital, wenn seit dem Tage des Unfalles verfloßen sind mehr als			
		1 Jahr	2 Jahr	3 Jahr	4 Jahr
von 25	bis 25 Jahren	6,2	7,5	7,9	8,2
von 30	bis 30 Jahren	6,1	7,4	7,8	8,1
von 35	bis 35 Jahren	6,0	7,2	7,7	8,0
von 40	bis 40 Jahren	6,0	7,0	7,6	7,9
von 45	bis 45 Jahren	5,9	6,8	7,5	7,8
von 45	bis 50 Jahren	5,9	6,7	7,2	7,6
von 50	bis 55 Jahren	5,8	6,6	7,0	7,2
	über 55 Jahren	5,7	6,2	6,4	6,5

Wenn also ein Verletzter, dessen Jahresarbeitsverdienst wie oben angenommen 2400 Mark betrug, eine Rente von 25 Prozent erhält, von der Berufsgenossenschaft nach 4 Jahren abgefunden wird, und wenn er bei der Abfindung 30 Jahre alt ist, dann gilt folgende Berechnung: Die Vollrente ist bei einem Jahresarbeitsverdienst von 2400 Mark gleich 1800 Mark. Davon 25 Prozent sind 450 Mk. pro Jahr oder 37,50 Mk. pro Monat. Nach der vorstehenden Tabelle beträgt die Abfindung für die Jahresrente 1 das Abfindungskapital 8. Für die Jahresrente 450 Mk. erhält er also 450 mal 8, sind 3600 Mark Abfindung.

Ob der Verletzte der Abfindung zustimmen, ob er die Abfindung beantragen soll, das läßt sich nicht generell entscheiden. Das bedarf der sorgsamsten Prüfung aller Verhältnisse.

## Eine wichtige Entscheidung des Reichsgerichts.

Von einer Firma bei Hannover wurde Mitte Mai 24 dem Korrespondenten für Auslandsverkehr und Betriebsratsmitglied gekündigt. Gleichzeitig wurde dem größten Teil der Arbeiter und Angestellten am 30. Juni gekündigt mit der Begründung, daß eine Stilllegung des Betriebes beabsichtigt werde. Die Zustimmung des Betriebsrats wurde nicht eingeholt. Da eine Betriebsstillegung weder beabsichtigt war, noch erfolgte, verlangte das gemäßregelte Betriebsratsmitglied die Fortzahlung seines Gehaltes von monatlich 230 Mk. bis zur Erlangung einer neuen Stellung. Das Landgericht in Hannover wies die Klage ab; das Oberlandesgericht Celle erkannte einen Anspruch auf Gehaltszahlung bis Ende 1925 an, während das Reichsgericht die Beklagte in vollem Umfange verurteilte.



Auch leichten Verletzungen verbinden lassen!

Die Entscheidungsgründe hierzu sind folgende:

Der Arbeitgeber ist nach § 96 des BtG. bei Kündigung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung von deren Zustimmung entbunden, wenn er seinen Betrieb stilllegt und infolgedessen Betriebsratsmitglieder entläßt oder entlassen muß. Von einer Betriebsstillegung nach Sinn und Geist des Gesetzes kann aber nur dann die Rede sein, wenn diese ihren Grund und Rechtfertigung darin findet, daß der Unternehmer die Erzeugung von Sachwerten für eine wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne einstellt und damit die Erreichung des Betriebs und Gemeinschaftszweckes unmöglich macht. Unter die Ausnahmenvorschriften kann es aber schlechterdings nicht fallen, wenn der Unternehmer sämtliche Arbeiter entläßt, um nach wenigen Tagen den Betrieb mit einem Teil der bisherigen Arbeiter oder mit anderen wieder aufzunehmen.

Damit wäre der Umgehung des Gesetzes Tür und Tor geöffnet und in den rechts- und sozialpolitischen Schutz der Arbeitnehmer gegen willkürliche Kündigungen eine sachlich ungerechtfertigte Bresche geschlagen. Eine derartige Bevorzugung des Arbeitgebers und Hintenansetzung der Interessen der wirtschaftlich schwächeren Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber sicher nicht gewollt.

Im gegebenen Falle kann von einer Betriebsstillegung im Rechtsinne nicht die Rede sein, sondern nur von einer Betriebsunterbrechung, einer die Aufhebung des Kündigungsschutzes nicht rechtfertigenden Arbeitspause. Möglich ist, daß die vorzeitige schnelle Wiedereröffnung eines Betriebes infolge einer nicht vorhergesehenen plötzlichen Veränderung der Verhältnisse erfolgt. Das kommt aber vorliegend nicht in Betracht. Es war von vornherein nur eine vorübergehende Schließung des Betriebes auf etwa acht Tage gedacht; es war der Versuch, die berechtigten Umstellungsmaßnahmen zur Vermeidung aller insbesondere aus dem BtG. sich ergebenden Schwierigkeiten und zur Wahrung völliger Handlungsfreiheit der Firma in das Gewand einer Stilllegung zu kleiden.

## Lohnsteuererstattungen aus dem Jahre 1925.

Das Gesetz zur Vereinfachung der Lohnsteuer vom 26. Februar 1926 (Reichsgesetzblatt 1926 Teil I Nr. 11 vom 2. März 1926 S. 107) findet auf alle diejenigen Erstattungsanträge für das Jahr 1925 Anwendung, die mit Ablauf des 2. März 1926 noch nicht entschieden waren. Welche Erstattungsmöglichkeiten bestehen nach dem neuen Gesetz?

Erstattung von Lohnsteuer kommt nur in Frage, wenn:

- infolge Verdienstaussfalls der steuerfreie Lohnbetrag nicht in Höhe von insgesamt 860 RM. gutgebracht worden ist,
- besondere wirtschaftliche Verhältnisse im Jahre 1925 vorgelegen haben, die die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers wesentlich beeinträchtigen. Soweit derartige Verhältnisse durch Erhöhung des steuerfreien Lohnbetrages bereits berücksichtigt worden sind, ist eine Lohnsteuererstattung ausgeschlossen.

Macht der Arbeitgeber glaubhaft, daß bei ihm infolge Verdienstaussfalls der steuerfreie Lohnbetrag nicht in Höhe von insgesamt 860 RM. berücksichtigt worden ist, so ist auf Antrag für jede volle Woche des Verdienstaussfalls,

- wenn es sich um einen ledigen, kinderlos verheirateten oder kinderlos verwitweten Arbeitnehmer handelt, ein Betrag von 2 RM.,
  - wenn es sich um einen verheirateten oder verwitweten Arbeitnehmer mit einem oder zwei minderjährigen Kindern handelt, ein Betrag von 2,50 RM.,
  - wenn es sich um einen verheirateten oder verwitweten Arbeitnehmer mit mehr als zwei minderjährigen Kindern handelt, ein Betrag von 3 RM.
- zu erstatten. Acht volle Stunden werden einem Tag, sechs volle Tage einer Woche, vier volle Wochen einem Monat gleichgestellt. Für den Familienstand ist der Stand am 10. Oktober 1925 maßgebend.

Die Anträge müssen spätestens bis zum 30. April 1926 eingereicht sein.

Nähere Erläuterungen hierzu hat der Herr Reichsminister der Finanzen durch Erlaß vom 26. Februar 1926 — III e 1050 — gegeben, der bei der Reichsdruckerei, Abteilung II, Berlin SW. 68, Dranienstraße 91, käuflich ist.

Die Gesamtdauer des Verdienstaussfalls darf nicht weniger als 12 Tage, also 2 Wochen, betragen, daß ein Betrag unter 4 RM. nicht erstattet wird. Es kommen nur volle Wochen in Frage, z. B. bei 11 Tagen Verdienstaussfall nur 1 Woche.

Eine wichtige Vergünstigung gewährt der Erlaß den Kriegs- und Zivilbeschädigten, die mindestens 25 v. H. erwerbsbeschränkt sind. Bei ihnen soll der sich nach den allgemeinen Vorschriften ergebende Erstattungsbetrag um den Hundertsatz der Erwerbsbeschränkung erhöht werden, die im Jahre 1925 bestanden hat.

Wenn auch die Frist zur Einreichung der Erstattungsanträge für das Jahr 1925 bis zum 30. April 1926 verlängert ist, so liegt es doch im Interesse jedes einzelnen Arbeitnehmers, den Antrag möglichst bald einzureichen, da gegen Ende März und im April die Veranlagungstätigkeit der Finanzämter einsetzt und die Erledigung der Erstattungsanträge sich dann verzögern wird. Als unbedingt erforderliche Unterlagen sind dem Finanzamt bei Stellung des Antrages vorzulegen.

- a) Bescheinigung des Arbeitgebers über die Dauer der Beschäftigung und über die Höhe der für diese Zeit einbehaltenen Lohnsteuer oder eine Bescheinigung über die für 1925 abgelieferten Einkommensteuermarken,
- b) Unterlagen über die Dauer der Erwerbslosigkeit (Arbeitsbescheinigung, Erwerbslosenkortkarte, Bescheinigung eines Berufsverbandes.)

## Betriebsratswahlen „mit Hammer und Schwert“!

In der „Deutschen Werksgemeinschaft“, Zeitschrift der von Herrn Geisler gegründeten und von den Arbeitgebern erhaltenen gelben Werkvereine, Nr. 11 vom 14. März 1926, finden wir unter der Überschrift „Vereinigte vaterländische Verbände Deutschlands und der Stahlhelm zu den Betriebsratswahlen“ folgende Aufrufe:

Die „Vereinigten vaterländischen Verbände Deutschlands“ fordern ihre Mitglieder auf, bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen nicht abseits zu stehen, sondern diejenigen Vorschlagslisten zu unterstützen, deren Vertreter sowohl wirtschaftlich wie politisch für die vaterländischen Belange der Arbeiterschaft eintreten und für die Lösung der Arbeiter vom internationalen Sozialismus und Kommunismus kämpfen.

gez. Graf v. d. Golz.

Die „Vereinigten vaterländischen Verbände Deutschlands“ haben ihre wirtschaftlichen Grundzüge wie folgt festgelegt:

„Förderung des Gedankens der Wirtschaftsgemeinschaft zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern im Wege der Werk- bzw. Berufsgemeinschaften.“

Infolgedessen ist zu erwarten, daß alle Anhänger der „Vereinigten vaterländischen Verbände Deutschlands“ nur die Listen des Reichsbundes vaterländischer Arbeiter- und Werkvereine unterstützen.

\*

Der Stahlhelm, Landesverband Groß-Berlin, erläßt an seine Kameraden folgenden Aufruf:

Demnächst finden in Berlin die Betriebsratswahlen statt. Überall da, wo sie stattfinden, muß versucht werden, den roten Terror zu brechen. Die Kameraden wollen daher ihre Stimme nur den Listen geben, die vaterländische Belange vertreten. Macht mit der roten sozialistischen Bevormundung Schluß, die nie gehalten, was sie versprochen hat.

gez. von Stephani, Major a. D.

Mit Hammer und Schwert für Familie und Herd!

Vorstehende Notiz entnehmen wir unserem Bruderorgan im Gewerkschaftsring G. D. A. Unsere Mitglieder haben alle dafür zu sorgen, daß keine Stimme den gelben Werkvereinen gegeben wird; mögen sie unter noch so schön klingenden Phrasen erbettelt werden.

## Aus der internationalen Sozialpolitik.

Die Erörterungen über die Bedeutung und Auswirkungen des Achtstundentages werden in allen Ländern lebhaft fortgesetzt. An die Stelle theoretischer Erwägungen treten dabei immer mehr auf genaue Angaben fußende Untersuchungen. Soweit solche überhaupt zurzeit allgemein verfügbar sind, dürften sie in der großen Erhebung des Internationalen Arbeitsamts erfaßt sein, aus der Prof. Milhaud Genj im Aprilheft der „Internationalen Rundschau der Arbeit“ über „die Ergebnisse der Einführung des Achtstundentages“ ausführlich berichtet. Insbesondere werden darin die Wechselwirkungen von Arbeitszeit und technischem Fortschritt behandelt. Seine mit reichhaltigen Belegen gestützte Darstellung wird gewiß von Freunden und Gegnern der kürzeren Arbeitszeit beachtet werden müssen. Ueber die „soziale Seite der Agrarreform in Estland“ schreibt das dortige Staatsratsmitglied Martna. Der amtliche Wortlaut der Beschlüsse der 7. Jahrestagung der Internationalen Arbeitskonferenz liegt jetzt ebenfalls vor. Es handelt sich dabei besonders um Uebereinkommensentwürfe und Vorschläge auf dem Gebiete der Unfallentschädigung, der Berufskrankheiten und der Nachtarbeit in Bäckereien. Die Internationale Rundschau der Arbeit kann durch jede Buchhandlung, wie auch bei der Post bestellt werden (Einzelheft 1 Mark, Jahresbezugspreis 10 Mark). Probehefte versendet das Internationale Arbeitsamt, Amt Berlin, Berlin NW 40, Scharnhorststraße 35.

## Die Gewerkschaften zur Arbeitslosenversicherung.

Die drei Spitzenorganisationen sind beim Reichsarbeitsminister vorläufig geworden und haben zum Ausdruck gebracht, daß sie die vorläufige Beratung, Verabschiedung und Durchführung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung für dringend geboten halten. Da aber mit einer raschen Erledigung nicht gerechnet werden kann, zumal die Begründung zum Gesetzesentwurf noch nicht vorliegt,

müsse nach Ansicht der Spitzengewerkschaften eine Zwischenlösung gefunden werden. Diese sei um so notwendiger, als die jetzige Regelung der Höchstätze ausdrücklich als vorübergehend bezeichnet, die Kurzarbeiterunterstützung befristet und das ganze Unterstützungssystem so kompliziert wurde, daß eine bis zum Inkrafttreten des Gesetzes gültige Regelung mit gleichzeitiger Vereinfachung des gesamten Verfahrens durchgeführt werden muß.

Eine gerechte Bemessung der Unterstützungssätze erblicken die Gewerkschaften einzig und allein in der Abschaffung der Einteilung nach Wirtschaftsgebieten und Ortsklassen und der Einführung von nach Lohnklassen gestaffelten Unterstützungssätzen. Gleichzeitig müßten die Bestimmungen über Kriegsfolge und Bedürftigkeit aus der Verordnung über Arbeitslosenversicherung, weil mit der Beitragspflicht unvereinbar, ausgemerzt werden.

Da eine erneute Regelung der Unterstützungssätze ohnehin zum 1. Mai erfolgen muß und dieser Termin infolge der stärkeren Beschäftigung in der Landwirtschaft für eine Uenderung des Berechnungssystems besonders günstig ist, hätte die Einführung der Staffelunterstützung am 1. Mai zu erfolgen.

## Aus den Ortsvereinen.

Stettin. Der Gewerbeverein der Holzarbeiter Stettin feierte am Sonntag, den 14. März 1926, nach langer Ruhe, die ihm die schlechte Zeit gebracht hatte, wieder ein Winterbergnügen. Besonders galt es, 17 langjährige Mitglieder zu ehren. Im festlich geschmückten Troubadour-Saal, Birken-Allee 24, wurde die Ehrung der Jubilare der 25 jährigen Mitgliedschaft durch eine von dem anwesenden Hauptvorsitzenden, Kollegen Schumacher, gehaltene Rede vollzogen. Dieser war zu diesem Zweck besonders nach Stettin gekommen. Nach einer vorherigen festlich vereinsfördernden Ansprache wurde den Jubilaren eine silberne, mit einer 25 gekrönten Eichenkrone umrahmte Vereinsnadel überreicht. Die Vereinsmitglieder vergnügten sich allerdings bis zur festgesetzten Polizeistunde beim Tanzbergnügen. Und gingen dann mit den Gedanken tragend, recht bald wieder ein noch größeres Vergnügen zu veranstalten, mit recht fröhlicher Stimmung zu Hause.

Ditto Drembs, Schriftführer.

## Kollegen!

**Zahl:** Eure Beiträge pünktlich, damit Ihr Eurer Anrecht auf Unterstützung nicht verliert. Pünktliche Beitragszahlung in allen Klassen ist die erste Vorbedingung.

Die Beiträge sind fällig:

- für die 15. Beitragswoche vom 10.—16. April
- für die 16. Beitragswoche vom 17.—23. April
- für die 17. Beitragswoche vom 24.—30. April
- für die 18. Beitragswoche vom 1.—7. Mai

Jedes Mitglied ist verpflichtet, wöchentlich im Voraus einen Wochenbeitrag zu bezahlen.

Aufgabe des Kassierers ist es, immer vor dem 10. eines Monats die Abrechnung des letzten Monats und das Geld einzusenden; auch Teil-Geldsendungen im Laufe des Monats. Der Vorsitzende hat darauf zu achten, daß dies geschehen ist.



## Einheitliche Vereins-Abzeichen

Alle unsere Mitglieder werden auf die einheitlichen Vereinsabzeichen hiermit aufmerksam gemacht. Die Vereinsnadel kostet das Stück 50 Pfg. und werden dieselben auf Wunsch durch das Hauptbüro sofort den Vereinen zugestellt.

Desgleichen sind Jubiläumsabzeichen für 25 jährige Mitgliedschaft in derselben Form mit Silberkranz und der Zahl 25 in der Spitze für 2,50 Mk. das Stück vom Hauptbüro zu beziehen.

## Nachruf.

Am 26. März 1926 starb nach schwerem Leiden unser treuer Kollege und Mitbegründer des Vereins

## Josef Imhof.

Sein blöderer Sinn und sein allzeitiges Eintreten für unsere Gewerkschaftsangelegenheiten sichern ihm ein bleibendes Andenken.

Der Vorstand des Ortsvereins Weiskorn.