

Arbeiterrechts-Beilage des Correspondenzblatt

Nr. 4

Herausgegeben am 13. April.

1912

Inhalt:

Inhalt:	Seite	Inhalt:	Seite
Die Werkpensionskassen und das Reichsgericht	29	Arbeits- und Dienstvertrag. Lohnzahlung bei nicht vollendeter Afordarbeit. — I. Arbeitsordnungen unterliegen der Nachprüfung des Richters. II. Das Lohnbeschlagnahmegezeig verbietet nicht den Abzug von Strafen, die die Arbeitsordnung festsetzt. III. Straf-gelder dürfen der Betriebskrankenkasse überwiesen werden. — Beharrliche Arbeitsverweigerung	22
Wahrung berechtigter Interessen durch den Gewerkschaftsredakteur	29	Bürgerliches Recht. Grenzen der Unterhaltspflicht	35
Koalitionsrecht. Zum Streitpostenstreik.	30	Verschiedenes. Beschlagnahme, Aufrechnung und Zurückbehaltung des Arbeits- und Dienstlohnes	36
Arbeiterversicherung. Rentenfestsetzung auf Zeit. — Rechtswirkung von Vorentscheidungen. — Frangelder der Straßenbahnschaffner	31		

Die Werkpensionskassen und das Reichsgericht.

In dem unter dieser Ueberschrift in Nr. 3 der „Rechtsbeilage“ veröffentlichten Artikel des Herrn Professor Dr. Lotmar in Bern sind ohne Schuld des Herrn Verfassers leider einige Druckfehler enthalten, die wir in nachstehendem wie folgt berichtigen:

In der ersten Spalte des Artikels auf Seite 21 muß das in der zweitletzten Zeile des zweiten Absatzes gebrauchte Wort Wohlfahrtseinrichtung in Anführungsstrichen stehen. In der zweiten Spalte derselben Seite ist in der 16. Zeile statt reichsgesetzlich zu lesen: „reichsgerichtlich“, in der 23. Zeile statt Vorstoß: Verstoß.

Auf Seite 22 Spalte 2 Absatz 3 (unter 1) Zeile 11 hat der mit den Worten „denn während der Arbeiter usw.“ beginnende Satz zu lauten: Denn während i hr der Arbeiter usw.

Auf Seite 23 Spalte 2 Absatz 3 (unter 4) Zeile 10 ist statt demnach zu lesen: dennoch. Absatz 5 soll mit: das, statt mit dies beginnen.

In der Anmerkung **) muß es statt Aufsichtsrat heißen: Aufsichtsamt.

Wahrung berechtigter Interessen durch den Gewerkschaftsredakteur.

Bekanntlich vertritt das Reichsgericht in ständiger Rechtsprechung den Grundsatz, daß die Presse, wenn sie Mißstände rügt, keine berechtigten Interessen im Sinne des § 193 des Strafgesetzbuchs wahrnimmt. Dieser Paragraph erklärt Verleumdungen, sofern es keine Formalinjurien sind, für straflos, falls sie in Wahrung berechtigter Interessen geschehen sind. Nach Ansicht des Reichsgerichts ist jemand zur Wahrnehmung fremder Interessen nur dann berufen, wenn diese Wahrnehmung eine ihn selbst nahe angehende Sache ist. Diese nahe Beziehung liegt aber nach der Ansicht des Gerichts nicht vor zwischen dem Redakteur und den von ihm besprochenen allgemeinen Interessen. Zwischen den Redakteuren eines Fachblattes und denjenigen einer politischen Zeitung wird kein Unterschied gemacht.

Wohl aber macht das Reichsgericht einen Unterschied in Ansehung der Verbandsorgane. Dies ist ausgesprochen in einem Urteil des 4. Straffenats vom 13. Oktober 1893. (Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen Bd. 24 S. 304 ff.). Diesem Urteil liegt unter anderem die Feststellung zugrunde, daß die Zeitung „Der Gastwirt“ offizielles Organ des deutschen Gastwirteverbandes sei, den Interessen des Vereins zu dienen hätte und daß ein Verhältnis, eine Beziehung zwischen dem Verein und der

Zeitschrift bestand, vermöge dessen der Redaktion ein Vertretungsauftrag erteilt oder wenigstens von dem Redakteur als vorhanden angesehen werden konnte. Auf Grund dieser Sachlage hält das Reichsgericht den damals angeklagten Redakteur des „Gastwirt“ im Sinne des § 193 Str.-G.-B. für berechtigt, die Interessen des Gastwirteverbandes wahrzunehmen.

Die Bedeutung dieser Entscheidung für die Arbeiterbewegung liegt auf der Hand. Was für das Organ des Gastwirteverbandes gilt, trifft selbstredend auch auf jedes gewerkschaftliche Verbandsorgan zu. Diese Konsequenz wurde in einem kürzlich entschiedenen Rechtsfall gezogen.

In der Zeitung „Der Stuckateur“, Organ für die Interessen der Gipfer, Pliejerer, Stuckateure und verwandten Berufsgenossen, war ein Artikel erschienen, der sich mit einer Gipserfirma beschäftigte. Diese hatte gegen den Tarifvertrag verstoßen. In dem Artikel wurde das Geschäftsgebahren der Firma geschildert und scharf kritisiert und die Arbeiter wurden zur Vorsicht gegenüber dieser Firma sowie zum energischen Eintreten für die strenge Aufrechterhaltung der tariflichen Rechte ermahnt. Das Landgericht Karlsruhe nahm in einem auf diese Sache bezüglichen Urteil vom 23. Februar 1912 an, „daß der Angeklagte als Redakteur des „Stuckateur“ hier in Wahrnehmung berechtigter Interessen handelte, als er diesem Artikel Aufnahme gewährte“.

Es führte dazu insbesondere aus:

„Der Stuckateur“ ist das obligatorische Organ des Centralverbandes der Gipfer usw. (§ 23 der Statuten N.-D. 91 ff.); dieser Arbeitnehmerverband hat zum Zweck die allseitige Vertretung der wirtschaftlichen Interessen seiner Mitglieder durch alle gesetzlichen Mittel, wie Belehrung durch Wort und Schrift und Ausbreitung der Organisation. Dem Angeklagten ging diese Angelegenheit der Arbeiter des Privatklägers persönlich nichts an, aber als Redakteur ihres Verbandsorgans war er mit deren Behandlung beauftragt (vgl. N.-G. 24 S. 304); daß auch andere Organe des Verbandes, der Vorstand der Lokalvereinigung, Filiale und der Gauleiter hierzu berufen sind, ändert daran nichts.

Die Interessen der Angehörigen des Verbandes, deren Beamter der Angeklagte ist, wahrt der Angeklagte nun nicht allein dadurch, daß er bezüglich des Tarifvertrages auf die Vertragstreue der Arbeitnehmer hinwirkt. Es geschieht dies doch auch dadurch, daß er die Stimmung der Arbeitnehmer den Arbeitgeber kundgibt und daß er die Auffassung der Arbeiter über einzelne Vorgänge zur Kenntnis der anderen Seite bringt, um so auf diese einzuwirken. So faßt das Gericht den vorliegenden Artikel auf, der auf der einen Seite den Nutzen der Organisation hervorheben und die Organisation stär-

abgaben, sofern diese nicht seit länger als 3 Monaten fällig sind.

Mit der Beschlagnahme (Pfändung) im Zusammenhange stehen die Aufrechnung und die Zurückbehaltung der Arbeitsvergütung.

Schulden zwei Personen einander Leistungen, die ihrem Gegenstande nach gleichartig sind, so kann jeder Teil seine Forderung gegen die Forderung des anderen Teiles aufrechnen, sobald er die ihm gebührende Leistung fordern und die ihm obliegende Leistung bewirken kann (§ 387 BGB.). Soweit jedoch eine Forderung der Pfändung (Beschlagnahme) nicht unterworfen ist, findet die Aufrechnung gegen die Forderung nicht statt (§ 394 BGB.).

Dieses Verbot der Aufrechnung ist besonders wichtig für Arbeiter und Angestellte mit einer Arbeitsvergütung, die den Betrag von 1500 Mk. jährlich nicht übersteigt, die also der Pfändung nicht unterworfen ist, wenn es sich nicht um Unterhaltsansprüche der dazu berechtigten Personen und um öffentliche Abgaben handelt. Es kommen hier die Schadenersatzansprüche und andere Forderungen von Unternehmern gegen Arbeiter und Angestellte in Betracht. Abgesehen von einigen Ausnahmefällen, auf die noch einzugehen sein wird, dürfen die Unternehmer wirkliche oder vermeintliche Forderungen, die sie gegen Arbeiter und Angestellte haben, gegen die Arbeitsvergütung nicht aufrechnen, sondern sie müssen ihre Ansprüche im Wege der Klage oder Widerklage geltend machen.

Von dem Verbote der Aufrechnung unpfändbarer Forderungen hat die Gewerbeordnung (G.O.) einige Ausnahmen zugelassen, während die Arbeiterversicherungsgesetze den Unternehmern gewisse Forderungen sogar zur Pflicht gemacht haben, gewisse Forderungen gegen die Arbeitsvergütung aufzurechnen, weil sie auf andere Weise die Begleichung ihrer Forderungen nicht verlangen können.

Hat ein Arbeiter (Gefelle, Gehilfe) rechtswidrig, also vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit oder der Kündigungsfrist oder ohne Aufkündigung, die Arbeit verlassen, ist er „vertragsbrüchig“ geworden, so kann der Unternehmer nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen (§§ 325, 326 BGB.) von dem Arbeiter Ersatz des nachweisbar erlittenen Schadens fordern. Auch die §§ 823, 826 BGB. dürften hier Anwendung finden. Um sich gegen einen solchen Schaden zu sichern, darf der Unternehmer mit dem Arbeiter Lohninbehalten verabreden. Diese Lohninbehalten dürfen bei den einzelnen Lohnzahlungen $\frac{1}{4}$ des fälligen Lohnes, insgesamt den Betrag eines durchschnittlichen Wochenlohnes, nicht übersteigen (§ 119a G.O.). Unternehmer, die in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigen, dürfen mit den Arbeitern für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeiter eine Verwirkung des rückständigen Lohnes bis zum Betrage des durchschnittlichen Wochenlohnes verabreden (§ 134 Abs. 2 G.O.). Nach § 124b G.O. können aber die Unternehmer von den Arbeitern, die die Arbeit rechtswidrig verlassen haben, als Entschädigung für den Tag des Vertragsbruches und jeden folgenden Tag der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche, den Betrag des ortsüblichen Tageslohnes fordern. Diese Forderung ist an den

Nachweis eines Schadens nicht gebunden. Durch ihre Geltendmachung wird der Anspruch auf weiteren Schadenersatz ausgeschlossen und, was hier die Hauptsache ist, gegen die Forderung des Unternehmers aus § 124b G.O. darf die unpfändbare Lohnforderung des Arbeiters nicht aufgerechnet werden (Landmann, Kommentar zur G.O., 5. Aufl. 2 Bd. S. 230 Anm. 4, Abs. 1).

Auf Grund der Bestimmungen der §§ 115 Abs. 2 und 117 Abs. 2 G.O. darf noch in folgenden Fällen eine Aufrechnung der Arbeitsvergütung erfolgen, die im allgemeinen gemäß § 394 BGB. nicht aufgerechnet wird:

1. Es ist den Unternehmern gestattet, den Arbeitern Lebensmittel für den Betrag der Anschaffungskosten, Wohnung und Landnutzung gegen die ortsüblichen Miet- und Pachtpreise, Feuerung, Beleuchtung, regelmäßige Beköstigung, Arzneien und ärztliche Hilfe sowie Werkzeuge und Stoffe zu den ihnen übertragenen Arbeiten für den Betrag der durchschnittlichen Selbstkosten unter Anrechnung bei der Lohnzahlung zu verabfolgen. Zu einem höheren Preise ist die Verabfolgung von Werkzeugen und Stoffen für Akkordarbeiten zulässig, wenn der höhere Preis im voraus vereinbart ist und wenn er den ortsüblichen Preis nicht übersteigt.

2. Vereinbarungen zwischen Unternehmern und Arbeitern über die Verwendung des Lohnes zur Beteiligung der Arbeiter an Einrichtungen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter oder ihrer Familien („Wohlfahrts“einrichtungen) sind ebenfalls zulässig.

3. Die Einbehaltung von Teilbeträgen des Lohnes zwecks Ansammlung einer „Kautio“ zu einem anderen Zwecke als dem im § 119a G.O. genannten (Schadenersatzanspruch des Unternehmers wegen rechtswidrigen Verlassens der Arbeit) ist nicht verboten. Auch ist die Höhe einer solchen „Kautio“ nicht beschränkt, wenn auch die Bestimmung des § 138 BGB. (Verstoß gegen die guten Sitten) zu beachten ist. Aber diese zu einer „Kautio“ angesammelten Teilbeträge des Lohnes behalten die Natur unpfändbaren Arbeitslohnes (Rosenthal, gemeinverständliche Erläuterungen zum BGB. Verlag Gustav Röhbe, Graubenz, S. 132 Anm. 12), und dürfen daher von den Unternehmern nur dann aufgerechnet werden, wenn und insofern die Arbeitsvergütung den Jahresbetrag von 1500 Mk. übersteigt.

Schließlich sind noch die Vorschriften des Krankenversicherungsgesetzes, § 53 Abs. 1 (Reichsversicherungsordnung §§ 394 Abs. 1, 395 Abs. 2), und der Reichsversicherungsordnung, § 1432, 1433 (Invalidenversicherungsgesetz § 142), anzuführen. Nach diesen Vorschriften sind die Versicherten verpflichtet, sich die auf sie entfallenden Teile der Beiträge und die an die Krankenkassen zu zahlenden Eintrittsgelder bei den einzelnen Lohnzahlungen einbehalten zu lassen. Sind Abzüge für die Beiträge eines Lohnzahlungszeitraumes unterblieben, so dürfen sie nur noch bei der nächstfolgenden Lohnzahlung nachgeholt werden. Manche Unternehmer glauben, die Beiträge regelmäßig für zwei Lohnzahlungszeiträume vom Lohne abziehen zu dürfen. Das ist jedoch unzulässig. Die Befugnis, die bei einer Lohnzahlung unterbliebene Lohninbehaltung bei der nächstfolgenden Lohnzahlung nachzuholen, gilt nur für Ausnahmefälle; sie darf keineswegs zur Regel werden.

Felix Fraenkel-Nieder Schönhausen.

ten, auf der anderen Seite aber den Arbeitgeber zum Nachgeben in der streitigen Frage veranlassen soll. Daß derartige Auslassungen im Arbeitnehmerorgan zur Kenntnis der Arbeitgeber kommen, sei es unmittelbar oder durch deren Fachzeitschriften, unterliegt keinem Zweifel. Was der Angeklagte also hier erscheinen ließ, war geeignet und bestimmt, die Interessen der Arbeitnehmer bezüglich des Tarifvertrages auftragungsgemäß zu wahren.

Der Angeklagte kann daher nicht wegen der Behauptung der nicht erwiesenen, an sich ehrenkränkenden Vorwürfe aus § 186 N.-G.-B. bestraft werden, da § 193 St.-G.-B. entgegensteht."

Aus diesem Urteil ergibt sich also der für die gesamte Gewerkschaftspresse hochbedeutsame Grundsatze, daß die Unerweislichkeit ehrenkränkender, zur Wahrung der Organisationsinteressen aufgestellten Behauptungen zur Bestrafung des Redakteurs nicht ausreicht.

Es muß hinzukommen, daß sich aus der Form der Äußerung oder den Umständen, unter denen sie geschah, die Absicht der Beleidigung ergibt. Dann kann Bestrafung gemäß § 185 St.-G.-B. eintreten. Wenn nun auch leider bei der Feststellung der Beleidigungsabsicht aus Form und Umständen den Gerichten ein sehr weiter Spielraum gelassen ist und von dem freien Ermessen in dieser Frage oft allzu reichlicher Gebrauch gemacht wird, so kann sich doch der Verbandsredakteur vielfach durch größtmögliche Vorsicht in der Wahl der Ausdrücke die Straflosigkeit unerweislicher Behauptungen sichern.

Rechtsanwalt Dr. Kullmann, Karlsruhe.

Koalitionsrecht.

Zum Streikpostenstehen.

Der Schneiderstreik und die damit verbundene Aussperrung haben verschiedene Solinger Firmen veranlaßt, sich an die Gerichte zu wenden, um das Streikpostenstehen zu verhindern. Es ist ihnen auch gelungen, vom Landgericht Elberfeld eine einstweilige Verfügung zu erwirken, durch die das Streikpostenstehen verboten wird, und zwar unter Androhung einer Haftstrafe bis zu sechs Monaten. Dieses ganz einzigartige Schriftstück hat folgenden Wortlaut:

Einstweilige Verfügung.

„In Sachen 1) der Firma G. Artmeier, offene Handelsgesellschaft, 2) der Firma E. Gaertner, 3) der Firma W. Oppenheimer, sämtlich in Solingen, vertreten durch die Rechtsanwälte Esch und Dr. Maul in Elberfeld, gegen (es folgen die Namen der Antragsgegner, darunter unter Nr. 21 die Ortsgruppe Solingen des Verbandes der Schneider und Schneiderinnen) hat das königliche Landgericht, Zivilkammer III, am 23. 3. 1912 für Recht erkannt:

Im Wege der einstweiligen Verfügung wird gemäß §§ 938, 940, 890 der Z.-P.-O. den Antragsgegnern zu 1) bis 31) unter Androhung einer Haftstrafe bis zu sechs Monaten für jeden Fall der Zuwiderhandlung vor dem Geschäftslokale der Antragstellerinnen, namentlich zu mehreren Personen als Posten zu stehen, und insbesondere hierbei durch Ansprechen, Nachziehen, Anfassen und ähnliche Maßnahmen die Passanten von dem Betreten der Geschäftslokale der Antragstellerinnen abzuhalten.

Der Antragsgegnerin zu 21), vertreten durch ihren Vorstand, dem Vorsitzenden wird

gleichfalls unter Androhung der oben erwähnten Strafen für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt, den vorerwähnten Postendienste vor den Geschäftslokalen der Antragstellerinnen weiter zu unterhalten. Den Antragsgegnern werden die Kosten dieses Verfahrens auferlegt.

gez. Ergee, Gerede, von Wehren."

Das ist ein Verbot des Streikpostenstehens, wie es nicht glatter gedacht werden kann. Es hat in dieser Form den Reiz der Neuheit, denn daß ein Landgericht sich dermaßen verstiegen hätte, ist unseres Wissens noch nicht dagewesen. Polizeibehörden haben solche Versuche schon unternommen. Auch der Lübecker Senat erließ, angeregt durch die Zuchthausgesetzstimmung, am 21. April 1900 eine **Verordnung, betreffend das Verbot des Streikpostenstehens**, die folgenden Wortlaut hatte:

„Der Senat hat beschlossen und verordnet hierdurch: Personen, welche planmäßig zum Zwecke der Beobachtung oder Beeinflussung der Arbeiter einer Arbeitsstelle, oder des Zugangs von Arbeitern zu einer Arbeitsstelle an einem öffentlichen Orte sich aufhalten, werden mit Geldstrafe bis 150 Mk. oder mit Haft bestraft."

Diese Verordnung hatte erklärlicherweise allgemeines Aufsehen erregt und, um ihre Ungiltigkeit nachzuweisen, wurde im „Hamburger Echo" aufgefordert, sich dieser rechtswidrigen Verordnung unter keinen Umständen zu fügen, was dem Redakteur, dem Genossen Mollenbuhr, eine Geldstrafe von 100 Mk. einbrachte. Die gegen dieses Urteil eingelegte Revision hatte Erfolg. Das Reichsgericht, 3. Senat, hob in der Sitzung vom 4. Februar 1901 das Urteil auf. Aus den Gründen ist insbesondere das Folgende hervorzuheben:

„. . . . Nun sind aber in § 152 der Reichs-Gewerbeordnung durch die Aufhebung aller darin bezeichneten Verbote und Strafbestimmungen Verabredungen gewerblicher Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter, denen die anderen in der Gewerbeordnung ihnen insoweit gleichgestellten Arbeiter hinzutreten, zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit auch für die Zukunft für straflos und erlaubt erklärt. Straflos ist also nicht nur der erste Abschluß der Verabredung oder Vereinigung mehrerer einschließlich aller Vorverhandlungen, welche dies Ergebnis haben sollen, sondern auch die Ausdehnung der abgeschlossenen Verabredung oder Vereinigung auf andere, weil darin ebenfalls eine Verabredung oder Vereinigung, zwischen den bereits Zusammengeschlossenen und den neu Hinzutretenden liegt, ferner die Aufrechterhaltung des durch den Zusammenschluß geschaffenen Zustandes, weil durch die Straflosigkeit der Vereinbarung auch deren Erfüllung straflos wird. Straflos ist also vor und während der Arbeitseinstellung die Beratung über die zur Erlangung eines günstigen Arbeitsvertrages einzuschlagenden Maßregeln; die Einwirkung auf den Willen anderer dahin, daß diese an der Verabredung teilnehmen und ihr Folge leisten (vorbehaltlich der Beschränkung in § 153 der Gewerbeordnung); die Beeinflussung, um bei den Anhängern Einwirkungen im entgegengesetzten Sinne zu verhindern, abzuschwächen, oder wirkungslos zu machen, oder um Gegner oder Gleichgiltige heranzuziehen, sei es durch Wort oder Schrift, oder durch andere erlaubte Mittel, namentlich die Presse; die Ausführung der den gemeinsamen Zwecken dienenden Schritte; kurz die Vornahme aller Handlungen, welche der Herbei-

führung, Fortdauer oder Unterstützung der Verabredung oder Vereinigung zu dienen bestimmt sind, notwendigerweise mit Einschluß des das Werben von Anhängern vorbereitenden Auffuchens von Gelegenheit dazu. Denn diese als Vorbereitung der straflosen Verabredung sich darstellenden Handlungen können nicht strafbar sein, wenn die Ausführung selbst straflos ist, und sie können auch nicht durch die Landesgesetzgebung unter Strafe gestellt werden. Diese ist, selbst bezüglich der Vorbereitungs-handlungen zu Straftaten, durch die im Gesetzbuch gegebenen Rechtsätze über den Versuch gebunden. Vergleichliche Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen, Band 19, Seite 13.

Selbstverständlich sind bei Ausübung des Koalitionsrechtes die bestehenden Gesetze zu befolgen; eine nach einem bestehenden Strafgesetz strafbare Handlung wird nicht dadurch straflos, daß sie das Mittel bildet, die Zwecke der Koalition zu fördern. Nur dies ist ausgesprochen in dem Urteile des erkennenden Senats vom 6. Oktober 1890 am Ende, Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen, Band 21, Seite (114) 120, wo die Anwendbarkeit des § 240 des Strafgesetzbuches über die Nötigung und des § 253 des Strafgesetzbuches über die Erpressung trotz der auf Erreichung der Koalitionszwecke gerichteten Absicht bejaht, nicht aber die Frage entschieden ist, ob gewisse Mittel als zur Eingehung und Durchführung der Koalition gehörig, von der gesetzlichen Straflosigkeit der Koalition mit umfaßt werden. Mit dem dargelegten Grundsatze des Koalitionsrechtes, welches im Zweifel die von ihm behandelten Materien abschließend regelt, vergl. Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen, Band 10, Seite 220, in bezug auf die Straflosigkeit der auf eine Arbeitseinstellung sich beziehenden Handlungen tritt die Verordnung des Senats in Lübeck in Widerspruch. Denn sie stellt eine reichsgesetzlich straflose und erlaubte Vorbereitung der Beeinflussung von gewerblichen Arbeitern zum Zwecke der Einleitung, Aufrechterhaltung oder Förderung einer den Abschluß eines günstigen Arbeitsvertrages bezielenden Arbeitseinstellung unter Strafe, indem sie die Streikposten mit Strafe bedroht, welche regelmäßig als Beauftragte einer in sich verbundenen Mehrheit, die Interessen der zu einer Verabredung oder Vereinigung der bezeichneten Art geeigneten oder verbundenen Arbeiter durch das erlaubte Mittel der Beobachtung und Beeinflussung wahrnehmen wollen, namentlich die Ausdehnung des Streiks durch Beitritt Arbeitswilliger zu veranlassen suchen. Sie ist mithin insoweit nach Artikel 2 der Reichsverfassung materiell ungültig, weil danach die von Reichs wegen verkündeten Gesetze den Landesgesetzen vorgehen und die Landesgesetze sowohl in der Form des Gesetzes im engeren Sinne, als auch in der Form der Verordnung mit materieller Gesetzeskraft nichtig sind, soweit die Reichsgesetzgebung positiv oder negativ eine gegenteilige Vorschrift erlassen hat. . . .

Durch diese Entscheidung des Reichsgerichtes wurde der Lübecker Senat veranlaßt, seine ungesetzliche Verordnung zurückzuziehen. Genau so gesetzwidrig ist die Einstweilige Verfügung des Oberlandesgerichts. Sie hängt völlig in der Luft, und das Reichsgericht wird, wenn nicht schon das Oberlandesgericht die Aufhebung beschließt, der Verfügung ohne Frage ein ebenso unruhmlisches Ende bereiten, wie der Verordnung des Lübecker Senats.

Ein eigenartiger Fall spielte sich auch an anderer Stelle ab.

Das Schöffengericht in Neubaldensleben hat am 20. Februar 1912 8 Streikführer, die sich bei ihrer Tätigkeit als Streikposten vergangen haben sollen, freigesprochen. Das gegen die 8 Arbeiter aufgebogene Beweismaterial fiel so überaus mager aus, daß selbst der Amtsanwalt nur 3 Mk. Geldstrafe beantragte. Die Begründung dieses Antrages rechtfertigt die Erwähnung dieses Falles an dieser Stelle. Denn der Herr Amtsanwalt meinte, daß schon die bloße Aufstellung der Streikposten bei den Arbeitswilligen eine große Beunruhigung hervorgerufen habe und damit seien die Merkmale des groben Unfugs gegeben. Das Schöffengericht konnte diesem kühnen Fluge der Gedanken nicht folgen und blieb auf dem Boden des nüchternen Lebens.

Arbeiterversicherung.

Rentenfestsetzung auf Zeit.

Zu den Rechtsgrundsätzen, die wenig beachtet werden, gehört der, daß die Festsetzung einer Unfallrente mit einem in der Zukunft liegenden Endtermin unzulässig ist, daß eine entgegen diesem Grundsatz in einem Bescheid oder einem Schiedsgerichtsurteil aufgenommene zeitliche Beschränkung des Anspruchs als nicht geschrieben gilt (A. N. 1887 S. 351 R. E. 409). Der Grundsatz ist jedoch in vielen Fällen für die Verletzten von Bedeutung. Hat z. B. die Berufsgenossenschaft im März einen Bescheid erlassen, durch den eine Rente bis zum kommenden Juni bewilligt wird, so liegt dieser Endtermin in der Zukunft und er gilt als nicht geschrieben. Das heißt, sieht der Verletzte den Bescheid an, so ist ihm von den weiteren Instanzen die Rente schon deshalb anzusprechen, weil die Berufsgenossenschaft im März bestimmte, daß der Rentenbezug im Juni enden sollte. Die Rente läuft in einem solchen Falle solange, bis sie durch ein den gesetzlichen Vorschriften entsprechendes Verfahren zur Einstellung gebracht wird. Das gleiche gilt von Urteilen der Schiedsgerichte. Der Grundsatz findet Anwendung auch in den Fällen, wo der Endtermin einer höheren Rente, der sich dann eine niedrigere anschließt, in der Zukunft liegt. Hat die Berufsgenossenschaft dem Verletzten in einem im März erlassenen Bescheid mitgeteilt, daß sie bis zum kommenden Juni 50 Proz., dann nur noch 33½ Proz. zahlen werde, so gilt auch diese Beschränkung als nicht geschrieben und der Verletzte wird im Streitverfahren durchsetzen, daß die 50prozentige Rente bis zum Erlaß eines neuen Bescheids weitergezahlt werden muß. Das Reichsversicherungsamt hat in der R. E. 2531 A. N. 1911, S. 625, diesen alten Grundsatz neu bestätigt, indem es die zulässigen in der Zukunft liegenden Endtermine dahingehend näher präzisiert, daß bei monatlich zu zahlenden Renten der Endtermin mit dem Schluß des Monats, in dem der Bescheid oder das Schiedsgerichtsurteil zugestellt wurde, zusammenfallen kann, während bei vierteljährlich zu zahlenden Renten der nächstfolgende Quartalschluß als äußerster Endtermin zulässig ist.

Rechtswirkung von Vorentscheidungen.

Darüber hat das Reichsversicherungsamt in der nachstehend geschilderten Sache ein Urteil gesprochen, das kaum zu verstehen ist. Der frühere Hilfsbahnwärter D. war bei einem Zusammenstoße zweier Züge mit dem Hinterkopf an die Rückwand des Wagens angeschlagen. Als sich im Verlauf der Jahre

ein Augenleiden bei ihm einstellte, glaubte er dieses auf den damaligen Unfall zurückführen zu sollen. Während der Bahnarzt einen Zusammenhang ablehnte, bejahte ihn die Augenklinik der Göttinger Universität. Der Versicherungsträger wies den Kläger jedoch unter Bestreitung eines Betriebsunfalles ab. Das von dem Verletzten angerufene Schiedsgericht verurteilte die beklagte Eisenbahndirektion, den Kläger für die Folgen des Unfalles nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu entschädigen. Es stellte in seiner Entscheidung fest, daß ein Betriebsunfall vorliege. Dieses Urteil wurde rechtskräftig. Nun zog der Versicherungsträger noch ein weiteres Gutachten von der Augenklinik der Universität in Leipzig ein und lehnte den Entschädigungsanspruch darauf aus materiellen Gründen ab. Die Berufung war erfolglos. Im Rekursverfahren machte der Kläger geltend; durch das rechtskräftig gewordene Schiedsgerichtsurteil sei die Beklagte zur Entschädigung der Unfallsfolgen verurteilt worden. Es sei irrig, wenn nunmehr angenommen werde, die rechtskräftige schiedsgerichtliche Entscheidung habe lediglich über die Frage entschieden, ob ein Betriebsunfall vorliege oder nicht. Teilurteile seien auf dem Gebiet der sozialen Rechtsprechung unzulässig. Nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsversicherungsamts könnten Schiedsgerichtsurteile nur entweder die Anerkennung oder die Zurückweisung eines Entschädigungsanspruches aussprechen. Da nun das erste Schiedsgerichtsurteil die Beklagte ganz zweifellos zur Entschädigung verurteilt habe, diese aber nur für das Augenleiden begehrt worden sei, sei die Beklagte jetzt an dieses Urteil gebunden. Wenn etwa aus den Gründen dieses ersten Urteils entnommen werden sollte, daß das Schiedsgericht lediglich die Frage des Betriebsunfalles an sich habe prüfen wollen, so sei darauf hinzuweisen, daß die Gründe einer schiedsgerichtlichen Entscheidung nicht in Rechtskraft übergehen und daß lediglich der Tenor des Urteils für die Beurteilung des Rechtsverhältnisses maßgebend sei.

Das Reichsversicherungsamt wies den Rekurs zurück. Aktenzeichen: Ia 1715/11. 4A. In den Urteilsgründen sagt es:

„Die Ausführungen des Rekursklägers sind unzutreffend. Der Standpunkt des Rekursklägers wäre richtig, wenn das Urteil des Schiedsgerichts vom 31. März 1910 eine Vorabentscheidung über den Grund des erhobenen Entschädigungsanspruches enthielte, denn dann hätten der Beklagte und das Schiedsgericht durch ihre späteren Entscheidungen nur noch über die Höhe des Anspruchs befinden dürfen. Das gedachte Urteil stellt sich aber nicht als eine solche nach § 304 der Zivilprozessordnung zulässige Vorabentscheidung dar. Dies geht schon aus der Formel des Urteils hervor, nach welcher der Beklagte verurteilt worden ist, „den Kläger für die Folgen des Unfalles vom 21. Dezember 1904 nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu entschädigen“. Es wird also nicht die Entschädigungspflicht schlechthin festgestellt, sondern nur „nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen“; ergeben die letzteren, daß eine Entschädigungspflicht nicht besteht, so soll mithin die Ablehnung des Entschädigungsanspruches offen bleiben. Daß das Schiedsgericht durch jenes Urteil eine Vorabentscheidung über den Grund des Anspruches nicht hat fällen wollen, geht ganz unzweifelhaft aus der Begründung des Urteils hervor; denn diese ergibt klar, daß das Schiedsgericht,

lediglich das vom Beklagten im Bescheid verneinte Vorliegen eines Betriebsunfalles hat feststellen wollen. Wenn es auch richtig sei, daß die Gründe des Urteils nicht in Rechtskraft übergehen, so stehe doch nichts im Wege, sie zur Auslegung der Urteilsformel heranzuziehen.“

Wir halten das Urteil des Reichsversicherungsamts für falsch. Wenn in der ersten schiedsgerichtlichen Entscheidung der Versicherungsträger zur Entschädigung des Unfalles nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen verurteilt wurde, so konnte das nach der damaligen Sachlage namentlich im Hinblick auf das autoritative Gutachten der Göttinger Augenklinik nur die Bedeutung haben, daß der Zusammenhang des Leidens mit dem Unfall anerkannt sei. Die Bemerkung, daß die Entschädigung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen geschehen solle, konnte nur die Bedeutung haben, daß die für die Höhe der Rente noch in Betracht kommenden Unterlagen, Jahresarbeitsverdienst und Prozentsatz der Rente, festzustellen werden sollten. Die Deduktion des Reichsversicherungsamts scheint geradezu gefünstelt. Wenn das Reichsversicherungsamt unzweifelhaft das Gegenteil dieser Auffassung aus dem Tenor des ersten Urteils herausliest, so unterstellt es damit dem Schiedsgericht einen Verstoß gegen den in der Rechtsprechung der Arbeiterversicherung geltenden Grundsatz, daß Teilurteile unzulässig sind.

Trinkgelder der Straßenbahnschaffner.

Die Straßen- und Kleinbahn-Berufsgenossenschaft hat in ihrer letzten Generalversammlung mit Rücksicht auf die Rechtsprechung der Reichsversicherungsordnung beschlossen, auch die Trinkgeldereinnahmen der Straßenbahnschaffner in die Lohnnachweisungen aufzunehmen. Damit ist auch der ewige Streit über die Anrechnung dieser Einnahmen bei der Rentenfeststellung erledigt.

Arbeits- und Dienstvertrag.

Lohnzahlung bei nicht vollendeter Affordarbeit.

Vielfach trifft man in Arbeitsordnungen Bestimmungen wie die folgende, aus der Arbeitsordnung der Sächsischen Waggonfabrik Werdau entnommen: „Jeder Arbeiter, der eine Affordarbeit — gleichviel aus welchem Grunde — nicht beendet, hat für die verwendete Zeit nur Anspruch auf seinen Stundenlohn.“ Diese Bestimmungen verstoßen, wie jüngst das Landgericht Zwickau entschieden hat, gegen die guten Sitten und sind darum nichtig.

Der Tatbestand ist folgender: In der Sächsischen Waggonfabrik ist Affordarbeit (Gruppenafford) die Regel. Die Affordaufträge laufen meist über mehrere Lohnperioden hinweg. Die Abrechnung erfolgt nach Fertigstellung der Affordarbeit; inzwischen werden Abschlagszahlungen nach Maßgabe der verwendeten Zeit geleistet, für die ein Stundenlohn von 25 Pf. zugrunde gelegt ist. Als der Schlosser S. sein Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig löste, hatte er für seine Person an dem laufenden Affordauftrag einen Affordüberschuß von 16,15 Mk. verdient. Die Auszahlung dieses Uberschusses wurde ihm verweigert unter Hinweis auf die obenstehende Bestimmung der Arbeitsordnung.

S. erhob Klage beim Amtsgericht Werdau und gab dieser folgende Begründung: Die angezogene Vorschrift der Arbeitsordnung bezwecke eine einseitige Erschwerung des Kündigungsrechtes der Arbeiter und verstoße daher gegen § 122 G.-O.; sie verstoße

auch gegen die guten Sitten, weil sie den Arbeiter, der sich vollkommen frei seines Kündigungsrechts bediene, mit einer Schädigung am erworbenen Vermögen bedrohe. Den von der Beklagten mit erhobenen Einwand, daß der Kläger bei der Lohnquittung eine Verzichtserklärung auf alle Ansprüche unterschrieben habe, entkräftete dieser durch den Nachweis, daß er trotzdem die Ausbezahlung des Affordüberschusses verlangt und damit die Verzichtserklärung unwirksam gemacht habe. Das Amtsgericht wies die Klage ab: der Inhalt der Arbeitsordnung sei für den Kläger rechtsverbindlich. Sie verstoße nicht gegen die guten Sitten.

„Das Kündigungsrecht des Arbeiters wird dadurch nicht verkürzt; er kann jederzeit kündigen, nur muß er, wenn die Affordarbeit bei seinem Arbeitsaustritt noch nicht beendet ist und er den Anspruch auf Affordausgleich erheben will, bis zur Beendigung der Affordarbeit in Arbeit bleiben — im vorliegenden Falle einen Tag —, andernfalls er des Mehrertrags verlustig geht.“

Das Landgericht Zwickau, als Berufungsinstanz, hob am 12. November 1911 dieses Urteil auf und gab der Klage im vollen Umfange statt. Aus der Begründung interessieren folgende Sätze:

„Die Berufungskammer . . . ist der Ansicht, daß die Vorschrift in Ziffer IV, Absatz 6, der Arbeitsordnung (folgt der eingangs abgedruckte Wortlaut) jedenfalls insoweit den guten Sitten widerstreitet, als sie den Gruppenaffordarbeiter auch dann des Anspruchs auf den Affordzuschlag für verlustig erklärt, wenn er nach ordnungsgemäßer Kündigungsfrist und nach Ablauf der vereinbarten achtägigen Kündigungsfrist die Arbeit verläßt. Es wird dem Arbeiter in der Regel unmöglich sein, die Kündigung so einzurichten, daß der Ablauf der Kündigungsfrist mit der Fertigstellung der Affordarbeit zusammenfällt. Der Arbeiter wird also durch die in Rede stehende Vorschrift genötigt, seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber auf die Gefahr hin zu widmen, daß er für seine Tätigkeit nicht seinen Anteil an dem Gruppenaffordlohn, der zwischen den Beteiligten als angemessen vereinbart ist, gezahlt erhält, sondern nur den Stundenlohn, obwohl dieser Stundenlohn regelmäßig so bemessen ist, daß er das Ergebnis der Arbeit im Gruppenafford nur zum Teil vergütet. Die Vorschrift setzt gewissermaßen eine Strafe für ein völlig vertragsmäßiges Verhalten fest, sie läuft darauf hinaus, daß ein Gruppenaffordarbeiter, der von seinem vertragsmäßigen Kündigungsrechte Gebrauch macht, um nach Ablauf der achtägigen Kündigungsfrist die Arbeit zu verlassen, des Ertrages der aufgewendeten, des für besondere Mehrleistungen ausbedungenen Lohnes teilweise verlustig geht, ohne daß er es — was besonders zu betonen ist —, in der Hand hätte, durch die Wahl eines mit Beendigung der Gruppenaffordarbeit zusammenfallenden Zeitpunktes für den Ablauf der Kündigungsfrist den Verlust zu vermeiden. Eine solche Regelung des Arbeitsverhältnisses steht mit den guten Sitten nicht im Einklang. Wenn die Beklagte sich darauf beruft, daß der Kläger bis zur Fertigstellung der Gruppenaffordarbeit bei ihr hätte im Dienste bleiben können, so ist sie damit nicht zu hören: wenn keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen, kann dem Arbeiter nicht zugemutet werden, das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist hinaus fortzusetzen.“ (Altenzeichen 1 Dg. 109/11.)

E. Barth.

I. Arbeitsordnungen unterliegen der Nachprüfung des Richters (§ 134c Abs. 1 G.-D.).

II. Das Lohnbeschlagnahmegesetz verbietet nicht den Abzug von Strafen, die die Arbeitsordnung festsetzt (Lohnbeschlagnahmegesetz §§ 134, 134b, 119a G.-D.).

III. Strafgelder dürfen der Betriebskrankenkasse überwiesen werden (§ 134b G.-D.).

(Urteil des Gewerbegerichts zu Mittweida vom 12. Januar 1912.)

Die drei in der Ueberschrift bezeichneten Punkte sind in dem bezeichneten Urteile zum Gegenstand folgender Ausführungen gemacht:

I. Arbeitsordnungen unterliegen auch dann, wenn die Verwaltungsbehörde von ihren Korrekturrechten in § 134f der Gewerbeordnung seinerzeit keinen Gebrauch zu machen für gut erachtet hat, der richterlichen Nachprüfung ihrer Gültigkeit, denn § 134c, Abs. 1, der Gewerbeordnung schreibt ausdrücklich vor, daß der Inhalt der Arbeitsordnung nur insoweit für Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich sei, als er „den Gesetzen nicht zuwiderläuft“.

II. Die Anordnung in Abschnitt IV, Absatz 4, der Arbeitsordnung, daß die Strafen vom Lohne abgezogen werden sollen, steht nicht im Widerspruch zu § 2, Abs. 2, des Gesetzes betreffend die Beschlagnahme des Arbeitsdienstlohnes vom 21. Juni 1869:

1. Dieser Paragraph umfaßt durchaus nicht etwa alle denkbaren Verfügungen des Arbeiters über den noch unverdienten Lohn, denn er erklärt die Vorausverfügung des Arbeiters über den Lohn nur insoweit für rechtlich wirkungslos, als nach § 1 des Gesetzes die Beschlagnahme unstatthaft ist. Diese aber wird in § 1 wieder nicht ganz allgemein verboten, sondern lediglich für die Fälle untersagt, in denen es sich um die Sicherung oder Befriedigung eines Gläubigers handelt. Demzufolge sind alle Vorausverfügungen des Arbeiters über seinen Lohn gültig, die einen anderen Zweck verfolgen, als die Sicherung oder Befriedigung eines Gläubigers, so z. B. ein Vertrag, inhalts dessen der Arbeiter seine Lohnansprüche rein schenkungsweise an einen Dritten abtritt. Eine solche Abtretung würde auch nicht gegen § 400 B. G. B. verstoßen. Eine allgemeine Norm, daß jede Verfügung des Arbeiters über seinen Lohnanspruch wirkungslos sein sollte, ist nirgends vom Gesetzgeber ausgesprochen worden.

2. Nun ist der Arbeitgeber aber doch auch Gläubiger des Arbeiters, insofern er von diesem die Ausführung bestimmter Arbeiten und auch den pünktlichen Beginn der Arbeit zur ausbedungenen Zeit zu fordern berechtigt ist, und es gewinnt daher den Anschein, als sei die Strafe für das unpünktliche Antreten zur Arbeit oder das völlige Fortbleiben von ihr — wenn auch nicht zur Befriedigung, so doch wenigstens — zum Zweck der Sicherung der Ansprüche des Arbeitgebers in der Arbeitsordnung vereinbart oder angeordnet worden. Das ist aber nicht der Fall, weil der Arbeitgeber den als Strafe gekürzten Lohn nicht für sich behalten darf. Die Sicherung oder Befriedigung am Lohn, die das Lohnbeschlagnahmegesetz in § 1 verbietet, besteht darin, daß der Gläubiger den ihm zur Sicherung oder Befriedigung abgetretenen oder angewiesenen Lohn für sich persönlich einzieht und behält. Da der Arbeitgeber den Strafabzug vom Lohne nicht für sich selbst, auch nicht zu seinem eigenen Vorteile durchführt, sondern zum Besten der Mitarbeiter des Bestraften, so stellt sich die Arbeitsvertragsklausel: Die Strafe soll zum Besten der Arbeiter vom Lohne gekürzt werden, einen Vertrag zugunsten dritter Personen dar, die nicht Gläubiger des Bestraften sind, einen Vertrag, bei dem der Arbeitgeber lediglich zu bestimmen hat, ob und in welcher Höhe die begünstigten Dritten einen Anspruch

gegen den zu Bestrafenden auf einen Teil seines Lohnes erworben sollen. In unserem Fall setzt nach Abschnitt 8, Absatz 2, der Arbeitsordnung nicht einmal der Arbeitgeber selbst (das ist die Beklagte, vertreten durch ihren Direktor) die Strafe fest, sondern der Betriebsvorsetzte, der diese Funktion aber ausübt, lediglich weil die Arbeitsordnung ihn dazu für zuständig erklärt, nicht aber weil der Arbeitgeber ihn dazu beauftragt hat, und es ist durchaus nicht etwa ausgeschlossen, daß der Betriebsvorsetzte, der die Strafe festsetzt, auch einmal ein Arbeiter sein kann, der selbst wieder der Arbeitsordnung untersteht. Jedenfalls wäre auch eine Arbeitsordnung mit der Bestimmung möglich, daß 3. B. der Arbeiterausschuß die Strafe festsetzt oder ein eigens dazu zu bildender Ausschuß von Mitarbeitern des zu Bestrafenden. Die erwähnte Vertragsklausel enthält sonach tatsächlich, wenn das auch nicht wörtlich so in der Arbeitsordnung ausgesprochen ist, die Vereinbarung, daß Lohnbeträge in bestimmten normierten Fällen, der Höhe nach beschränkt, für „der Fabrikrentenklasse verfallen (verwirkt)“ erklärt werden können.

3. Dazu kommt obendrein: Die Strafen sind als „Ordnungsstrafen“ bezeichnet, und werden angedroht auf die Uebertretung von Schutzvorschriften, an deren Beobachtung die Arbeiterschaft, von ihrem Standpunkte aus betrachtet, eventuell ein größeres Interesse hat als der Arbeitgeber. Verletzt 3. B. ein Arbeiter die Vorschrift Abschnitt VI der Arbeitsordnung: „Auf Feuer und Licht, wie auf feuergefährliche Gegenstände muß sorgfältig achtgegeben werden,“ und verurteilt dadurch das Abbrennen der Fabrik, so sind sämtliche Arbeiter auf Wochen hinaus brotlos, während im Gegenseite hierzu der Arbeitgeber unter dem Unglück bei weitem nicht derart leidet, wie der Arbeiter selbst. Ebenso können — was hier ja nicht der Fall ist — die Mitarbeiter des zu Bestrafenden am gemeinsamen pünktlichen Beginn des Betriebes ein besonderes Interesse haben, weil sie gegen Akkordlohn Hand in Hand arbeiten müssen und beim Zuspätkommen des einen von ihnen weniger Arbeit fertig gebracht wird als sonst.

4. Die Arbeitsvertragsklausel über den Strafabzug vom Lohne ist sonach ein ganz eigenartiges Rechtsgebilde, das mit den in §§ 1 und 2 des Lohnbeschlagnahmengesetzes verbotenen Sicherungs- oder Befriedigungsgeschäften zugunsten eines „Gläubigers“ feine Gemeinschaft hat, zumal der vom Lohne abzuziehende Betrag — der ja nur zum Besten der Arbeiterschaft verwendet werden darf — dem Bestrafen doch auch wieder, wenigstens anteilig, zugute kommt und ihm sonach nicht derart entzogen wird, wie das dann geschieht, wenn ein Gläubiger den ihm zur Sicherung abgetretenen Anspruch geltend macht und durchführt.

5. Außerdem aber waren bei Erlaß des Lohnbeschlagnahmengesetzes (zu vergleichen „Das Gewerbegericht“ 1902, Spalte 207 unten) alle beteiligten Faktoren sich darüber einig, daß es den Schutz des Arbeitgebers beabsichtigte, und mit dem „Gläubiger“ in seinem § 1 nur ein Dritter, nicht der Arbeitgeber gemeint war. „Daß dieser im Lohnbeschlagnahmengesetz nicht ausdrücklich mit ausgenommen worden ist, ist offenbar nur geschehen, weil bei der ganzen Tendenz dieses Gesetzes niemand daran gedacht hat, den Arbeitgeber mit hineinzuziehen.“

6. Endlich ist zu beachten, daß das Lohnbeschlagnahmengesetz und die Gewerbeordnung gleichzeitig, beide am 21. Juni 1869, publiziert worden sind und die Gewerbeordnung, wie im folgenden näher begründet wird, davon ausgeht, daß Arbeitgeber und Arbeiter in ihren Vereinbarungen, die sie über ihr Arbeitsverhältnis (den reinen Arbeitsvertrag) treffen (also über Ort und Zeit ihrer gesetzlichen Leistungen und deren Erzwingbarkeit,

beziehungsweise Sicherung usw.), gesetzlich lediglich insoweit eingeschränkt sein sollen, als die Gewerbeordnung hierüber selbst Bestimmungen enthält. — Wohl gemerkt gilt das, wie ausdrücklich hervorgehoben werden soll, lediglich für den reinen Arbeitsvertrag, nicht etwa auch für Verträge wie Darlehen usw., — denn

a) § 134 der Gewerbeordnung bestimmt: Der Arbeitgeber darf sich bei Vereinbarung einer Lohnverwirkung für den Fall, daß der Arbeiter vertragsbrüchig wird, keinen höheren Betrag als einen Durchschnittswochenlohn ausbedingen. Ein solches Abkommen wäre aber schon nach §§ 1 und 2 des Lohnbeschlagnahmengesetzes überhaupt wirkungslos, es wird ja getroffen, bevor der Lohn verdient und fällig geworden ist und dient zur Sicherung der Ansprüche des Arbeitgebers auf Durchhaltung des Arbeitsvertrages, also zur Sicherung eines Gläubigers. Wenn der Gesetzgeber es dennoch für nötig hielt, eine solche Vereinbarung auf ein bestimmtes Maß zu beschränken, so muß er davon ausgegangen sein, daß die Vereinbarung selbst wirkungslos sein und das gleichzeitig erlassene Lohnbeschlagnahmengesetz auf sie nicht Anwendung finden soll.

b) Zur gleichen Schlussfolgerung führt § 119a der Gewerbeordnung, wenn er das Ausbedingen von Lohnereinhaltungen zur Sicherung des dem Arbeitgeber aus Vertragsbruch des Arbeiters erwachsenden Schadens beschränkt auf ein Viertel des fälligen Lohnes und im ganzen auf nicht mehr als einen Durchschnittswochenlohn. Es wäre nicht nötig gewesen, das Maß einer solchen Vereinbarung beziehungsweise Vorausverfügung über den Lohn zu beschränken, wenn die Vorausverfügung selbst schon nach dem Lohnbeschlagnahmengesetz wirkungslos war.

c) Wenn der Gesetzgeber weiter die in der Arbeitsordnung anzudrohenden Strafen nicht vom Lohne kürzen lassen wollte, so war es nicht nötig, die Höhe der einzelnen Strafen zu beschränken auf einen halben oder einen ganzen Tagelohn (§ 134b, Absatz 2, Satz 2 und 3 der Gewerbeordnung). Dann konnte der Gesetzgeber die Höhe der Strafen uneingeschränkt in das Ermessen des Arbeitgebers stellen und es ihm überlassen, die Strafe einzuklagen. Das Uebermaß von Vertragsstrafen ist schon in § 343 B. G. B. beschränkt.

d) Daß die Strafen aber gar nicht ausgesetzt werden, sondern vom Lohne gekürzt werden sollten, ergibt sich aus § 134b, Ziffer 4, der Gewerbeordnung in der Vorschrift: „Die Arbeitsordnung muß, wenn sie Selbststrafen vorsieht, Bestimmungen über deren Einziehung enthalten.“ Eine solche Normvorschrift war überflüssig, wenn die Vertragsstrafe, wie jede andere Forderung, lediglich im Klagewege beigetrieben werden sollte.

e) Eine Strafe hat nur dann Zweck oder Wirkung, wenn sie auch eingezogen werden kann. Der Gesetzgeber hat es als selbstverständlich angesehen, daß als Zugriffsobjekt dieser Einziehung lediglich der Lohn des Arbeiters anzusehen ist.

f) Dafür, daß der Gesetzgeber den Abzug der Strafe vom Lohne gewollt hat, spricht endlich auch, daß er den Ausspruch einer allgemeinen — von bestimmten Ausnahmen durchbrochenen — Regel des Inhalts: „Jede Vorausverfügung über den Lohn ist nichtig“ vermieden und es vorgezogen hat, das etwas schwer zu verstehende Lohnbeschlagnahmengesetz zu erlassen und daneben die zahlreichen Bestimmungen in der Gewerbeordnung über den Arbeitsvertrag zu treffen.

g) Man kann also nach alledem die Regel aufstellen: „Der Arbeitgeber und die Arbeiter sind in ihren Vereinbarungen über den Arbeitsvertrag und insbesondere über den Lohnanspruch des Arbeiters nur insoweit beschränkt, als die Gewerbeordnung Beschränkungen enthält, und das Lohn-

beschlagnahmengesetz findet hier nur insoweit Anwendung, als jene Vereinbarungen über den eigentlichen Arbeitsvertrag hinausgehen."

III. Die einzig maßgebende Vorschrift der G.-D. lautet: § 134b Abs. 2 Satz 3: „Alle Strafgebühren müssen zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwendet werden.“ Diese Vorschrift ist durch die Arbeitsordnung, welche die Verwendung zum Besten der Fabrikkrankenkasse vorschreibt, nicht verletzt. Denn aus der Fabrikkrankenkasse erhalten nur die Arbeiter der Beklagten Zuwendungen, nicht auch die Beklagte oder deren gesetzliche Vertreter oder dritte Personen Vorteile. Aus dem Zustehen der Strafen zur Fabrikkrankenkasse könnte der Beklagten selbst ein Vorteil nur erwachsen, wenn von der Vertretung der Krankenkasse infolge günstiger Vermögenslage der Kasse die Herabsetzung der Beiträge beschloffen würde. Denn dann wäre die Herabminderung der Beiträge, die die Beklagte zu zahlen hätte, durch das Hinzuschlagen der Strafen zu den Einnahmen der Kasse mit (wenn auch in nur ganz geringem Maße) verursacht worden. Die Wohlfahrts-einrichtungen, zu deren Gunsten im § 117 der G.-D. Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeiter über des letzteren Lohn als zulässig erklärt worden sind, gehören nicht hierher.

Beharrliche Arbeitsverweigerung.

(Urteil des Gewerbegerichts Pirna-Land vom 12. 12. 1911. Zu 192 G. G. § 123 Z. 3 G.-D.)

Seit 7 Jahren war der Kläger bei der Beklagten als Packer in Arbeit und war insbesondere die letzten drei Jahre für den Export tätig. Er bezog zuletzt einen Wochenlohn von 24 Mk. Am 18. November 1911 wurde ihm für den 8. Dezember gekündigt; bereits am 20. November wurde er aber wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung entlassen. Die Arbeit, die der Kläger ausführen sollte, bestand in dem Verpacken von Pappabfällen im Keller. Vom Kläger wird nun behauptet, dies sei eine minderwertige Arbeit, die gewöhnlich von Hofarbeitern verrichtet werde und zu der man wegen der Schmutzigkeit eine besondere Arbeitskleidung haben müsse. Die Beklagte behauptet, daß es sich bei dem Auftrage um das Packen eines bestimmten Postens gehandelt habe, der dringend gewesen sei und zu der der Kläger nach der Arbeitsordnung verpflichtet sei. Nach Beendigung wurde dem Kläger wieder seine frühere oder eine andere Arbeit zugewiesen worden sein. Im übrigen sei ein Packer kein gelernter Arbeiter und das Packen von Pappabfällen im Keller sei in früheren Jahren hier und da auch von Packern verrichtet worden. — Das Gericht erkennt dem Klageantrag gemäß und verurteilt die Firma zur Zahlung von 72 Mk.

Entscheidungsgründe: „Die Gehorsamspflicht des Arbeiters dem Arbeitgeber gegenüber ist durch die mit dem Arbeitsvertrag übernommenen Verpflichtungen begrenzt; den Anordnungen des Arbeitgebers hat der Arbeiter daher nur insoweit Folge zu leisten, als sie sich innerhalb dieser Grenzen halten. Der Arbeiter hat nach dem Arbeitsvertrag im allgemeinen diejenigen Arbeiten zu verrichten, zu denen er angenommen worden ist; ein besonderer Ausnahmefall ist in vielen Arbeitsordnungen und so auch im § 33 der Arbeitsordnung der Beklagten für „Notfälle“ vorgesehen, in denen die Leute auch zu anderen Arbeiten ihres Faches als solchen, zu denen sie angenommen worden sind, verwendet wer-

den können. Es kann dahin gestellt bleiben, ob es sich in der vorliegenden Sache bei dem Packen der Abfälle um einen solchen Ausnahmefall gehandelt hat, was nicht unzweifelhaft erscheint, weil hinterher mit der Arbeit nicht sofort ein anderer Packer beauftragt, die Erledigung vielmehr bis Anfang Dezember aufgeschoben worden ist. Die Frage braucht nicht entschieden zu werden, weil dem Kläger der Umstand, daß es sich um eine bestimmte vorübergehende Arbeit und um eine dringliche Sache handle, überhaupt nicht zur Kenntnis gebracht worden sei. Hiernach konnte der Kläger und mußte nach dem Wortlaut des ihm erteilten Auftrages und nach der ganzen Sachlage annehmen, daß er während der Kündigungszeit dauernd mit dem gewöhnlichen Spänpacker beschäftigt werden sollte. Die Frage ist lediglich dahin zu stellen, ob er zu dieser Arbeit nach dem Verhältnis seines Arbeitsvertrages verpflichtet war. Das Gewerbegericht hat die Frage verneinen müssen. Der Kläger war seit einer längeren Reihe von Jahren als Spezialpacker für den Export fertiger Ware beschäftigt. Dagegen ist das Packen der Abfälle, das, wie der Zeuge Palme-König bestätigt hat, für gewöhnlich im Keller erfolgt und von Hofarbeitern besorgt worden, eine nicht sehr reinliche Arbeit, weil die Abfälle vorher sortiert werden müssen. Wenn die Beklagte einwendet, daß früher Packer bei dieser Arbeit geholfen haben, so ist dies noch kein Beweis dafür, daß ein Packer ohne weiteres zu dieser Arbeit verpflichtet ist. Wenn auch der Beklagten zugegeben ist, daß ein Packer kein gelernter Arbeiter ist, so muß doch daran festgehalten werden, daß das Abfallpacken im Keller sich gegenüber der vom Kläger seit Jahren ausgeübten Tätigkeit als minderwertig darstellt, und daß es gegen das Ehrgefühl des Klägers als alten Packer verstößen mußte, während der Kündigungszeit zu einer Arbeit herangezogen zu werden, die für gewöhnlich von Hofarbeitern besorgt wurde. Wenn somit dem Kläger die erwähnte Arbeit nicht zugemutet werden konnte, so war er zu ihrer Ablehnung berechtigt und es stellt sich seine Weigerung nicht als eine solche dar, die nach § 123 Abs. 3 der RG. einen Grund zur sofortigen Entlassung abgibt. War hiernach die sofortige Entlassung unberechtigt, so stand dem Kläger gemäß § 615 BGB. der vereinbarte Anspruch zu und der Klageanspruch erscheint gerechtfertigt.

Pirna.

Paul Rinke.

Bürgerliches Recht.

Grenzen der Unterhaltspflicht.

Das Bürgerliche Gesetzbuch beschränkt in seinem § 1601 die Unterhaltspflicht auf die Verwandten gerader Linie. Nach § 1589 sind in gerader Linie verwandt nur diejenigen Personen, deren eine von der anderen abstammt, also leibliche Verwandte auf- und absteigender Linie. Stiefeltern und Stiefkinder sind nicht in gerader Linie verwandt und darum einander nicht unterhaltspflichtig. Ebensowenig Geschwister oder Verschwägerter.

Trotz der auf Verwandte gerader Linie beschränkten Unterhaltspflicht wird in häufig vorkommenden Fällen auch von Verwandten nicht gerader Linie Unterhalt gewährt. Sofern in solchen Fällen der Unterhaltgewährende „reichlich hat“, ist aus moralischen Gründen das auch am Platze, namentlich dann, wenn die Unterhaltsbedürftigkeit eine unerschuldet ist oder, wie bei Stiefeltern und Stiefkindern, frühere Gegenleistungen vorliegen. Wo es nicht geschieht, drängen die Armenverwaltungen da-

zu. Sie begnügen sich aber nicht nur mit einem moralischen Druck, sondern versuchen die nicht unterhaltspflichtigen Verwandten auf alle möglichen Arten zur Unterhaltsgewährung zu verpflichten. Das geschieht sogar nicht selten dann, wenn der nicht unterhaltspflichtige selbst nur ein knappes Auskommen hat. In erster Linie sind es die Schwiegerjöhne, die von den Armenverwaltungen zur Unterstützung der Schwiegereltern herangezogen werden.

Die erste Handhabe hierzu bietet den Armenverwaltungen der § 1604 Abs. 2 BGB., welcher bestimmt, daß bei bestehender Gütergemeinschaft der Mann für die Unterhaltspflicht seiner Frau aufzukommen hat. In Deutschland besteht allgemein die Gütergemeinschaft nur für die vor dem 1. Januar 1900 geschlossenen Ehen. Die vor dem 1. Januar 1900 verheirateten Schwiegerjöhne können der Unterhaltspflicht für Schwiegereltern nur dadurch aus dem Wege gehen, daß sie mit ihrer Frau zum Notar gehen und Gütertrennung vereinbaren. Von der Abschließung der Gütertrennung an hört die Unterhaltspflicht der Schwiegerjöhne auf.

Gewandt arbeitende Armenverwaltungen haben aber noch ein anderes Mittel, die nicht unterhaltspflichtigen Verwandten zu den Unterstützungen heranzuziehen. Das ist der § 780 BGB., welcher bestimmt, daß derjenige zahlen muß, der freiwillig und in schriftlicher Form sich zur Leistung (Zahlung) verpflichtet. Das nutzen die Armenverwaltungen aus. Sie bestellen die nicht unterhaltspflichtigen Verwandten nach den Ämtern und bearbeiten dieselben dort so lange, bis der Name des Schwieger- oder Stiefsohns unter dem Schriftstück steht. Wer unterschreibt, muß auch dann zahlen, wenn er dem Gesetze nach gar nicht dazu verpflichtet ist.

Auch die Verwandten gerader Linie werden vielfach über Gebühr zum Unterhalt herangezogen. Zwar bestimmt § 1603 BGB., daß nur derjenige unterhaltspflichtig ist, der ohne Gefährdung seines standesmäßigen Unterhalts Unterstützung leisten kann. Was zum standesmäßigen Unterhalt der eigenen Familie notwendig ist, bestimmt je nach Lage der Verhältnisse (Kinderzahl, Krankheiten, Verdienst, Lebensmittelpreise am Ort usw.) der Richter. Selten sind einheitliche Grundsätze und Normen für wirtschaftlich zusammengehörige Gebiete festgelegt. Das Fehlen derselben hat seine Ursache in dem Wechsel der Richter, deren subjektiven Auffassung des einzelnen Falles und der nicht immer mit wirtschaftlich gleichen Gebieten zusammen fallenden Abgrenzung der Bezirke der höheren Gerichte. Für das Ruhrgebiet und seine Lohnarbeiter hat das Oberlandesgericht Hamm jüngst doch eine solche grundlegende Entscheidung erlassen. In derselben ist gesagt, daß zum notdürftigen Unterhalt einer Arbeiterfamilie zu rechnen seien:

Für Mann und Frau monatlich 75 Mk., für das erste Kind 15 Mk. und für jedes weitere Kind 10 Mk. (Sache Wiegand gegen Wiegand, Aktenzeichen 8. U. 364 — 10.)

An diese unterste Grenzen halten sich im Ruhrgebiet jetzt die unteren Gerichte. Die Armenverwaltungen müssen erst dazu erzogen werden. Wünschenswert ist, daß auch anderwärts bestimmte Normen aufgestellt werden, wobei hoffentlich nicht unter die in Hamm aufgestellten Mindestsätze, die niedrig genug bemessen sind, heruntergegangen wird. Das Interesse der unterhaltspflichtigen Arbeiter-

familien an einer den Verhältnissen Rechnung tragenden Feststellung des zum eigenen standesgemäßen Unterhalt Notwendigen geht dem Interesse der Armenkassen vor. S. A. Bochum.

Verschiedenes.

Beschlagnahme, Aufrechnung und Zurückbehaltung des Arbeits- und Dienstlohnes.

II.

Hat der Schuldner aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger, so kann er, sofern nicht aus dem Schuldverhältnis sich ein anderes ergibt, die geschuldete Leistung verweigern (Zurückbehaltungsrecht), bis die ihm gebührende Leistung bewirkt wird (§ 273 Abs. 1 BGB.).

Ganz entschieden muß betont werden, daß das Recht der Zurückbehaltung durch das Verbot der Aufrechnung unpfändbarer Forderungen, zu denen die Arbeitsvergütung bis zum Jahresbetrage von 1500 Mk. gehört, eingeschränkt, nicht jedoch umgekehrt das Verbot der Aufrechnung durch das Recht der Zurückbehaltung aufgehoben wird. Denn wenn letzteres zuträfe, dann wäre das Aufrechnungsverbot des § 394 BGB. ein Messer ohne Schneide, es wäre nur Dekoration und gänzlich überflüssig. Landgerichtsdirektor Heinrich Rosenthal-Danzig sagt zwar in seinen im ersten Artikel erwähnten gemeinverständlichen Erläuterungen zum BGB. (S. 865): Die herrschende Ansicht habe die Zurückbehaltung von Forderungen, die nicht aufgerechnet werden dürfen, für zulässig erklärt. Dieser Ansicht muß jedoch entgegengetreten werden. Es mag sein, daß Rosenthal recht hat, soweit es sich um die Amts- und die diesen übergeordneten Gerichte handelt. Aber selbst bei diesen Gerichten scheint sich ein Umschwung anzubahnen. Soweit die Kaufmanns- und namentlich die Gewerbegerichte in Frage kommen, ist die unsoziale Ansicht, die nach Rosenthal die herrschende ist, nicht die herrschende.

Die Zurückbehaltung einer Forderung, die nicht gepfändet und nicht aufgerechnet werden darf, ist eine verkehrswidrige Aufrechnung und dieser gleichzuachten. Dies ist die einzig richtige Auffassung; sie trägt dem sozialen Gedanken Rechnung, dem der § 394 BGB. seine Entstehung verdankt: nämlich die Arbeitsvergütung bis zum Jahresbetrage von 1500 Mk., als zum Lebensunterhalte unumgänglich erforderlich, sicherzustellen. Heißt es doch im § 273 BGB. ausdrücklich: „sofern nicht aus dem Schuldverhältnisse sich ein anderes ergibt.“ Aus dem Schuldverhältnisse des Arbeiters ergibt sich aber „ein anderes“, das andere nämlich, daß gemäß § 394 BGB. und § 850 Ziffer 1 B.-P.-O. die Arbeitsvergütung bis zum Betrage von 1500 Mk. für ein Jahr gegen Pfändung und Aufrechnung geschützt werden soll. „Die Unzulässigkeit der Ausübung des im § 273 BGB. geregelten Zurückbehaltungsrechtes ist eine notwendige Konsequenz des § 394 BGB., der dem Arbeiter den nötigen Lebensunterhalt sichern will“ (Landmann, Kommentar zur G.-O., 5. Auflage, 2. Bd. S. 138).

Felix Fraenkel, Niederschönhausen.