

# Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 3

Berlin, den 21. März 1931

3. Jahrgang

## Die Bedeutung des Mitbestimmungsrechts

In der Reichsbetriebsrätekonferenz des Gesamt-Verbandes am 16. und 17. Februar 1931 in Berlin hat Kollege Röspel vom RABG. einen Vortrag über das oben angegebene Thema gehalten, den wir auszugsweise wiedergeben.

Das Mitbestimmungsrecht auf gesetzlicher Basis ist auf der Demobilisationsverordnung vom Dezember 1918 aufgebaut und in die heutige gesetzliche Form durch das Betriebsrätegesetz vom Jahre 1920 gegossen worden. Wenn wir als jüngere Generation uns vergegenwärtigen, wie diejenigen, die heute nur noch in geringer Zahl unter uns weilen, die Gewerkschaften geschaffen haben, was für Kämpfe sie ausgestanden haben, dann müssen wir uns manchmal fragen, ob wir unseren Alten wirklich würdig sind. Wenn wir weiter überlegen, was wir alles hinter uns haben: die Vorkriegsverhältnisse, den Weltkrieg, die Revolution, die Inflation und nun die Wirtschaftskrise und uns dann vergegenwärtigen, daß wir trotz all dieser Erlebnisse doch immerhin heute hier zusammen sind, dann müssen wir den Schluß ziehen, daß wir zwar nach wie vor schwer kämpfen müssen, aber keine Veranlassung haben, hoffnungslos zu sein oder zu werden. Von dieser Basis betrachte ich das Mitbestimmungsrecht, das Betriebsrätegesetz, sein Wesen, seine Bedeutung, seinen Zweck und sein Ziel.

Wer sich eingebildet hat, mit Hilfe des Mitbestimmungsrechts in den Betrieben die kapitalistische Wirtschaftsordnung zu überwinden, der war naiv. Es ist noch niemals in der Weltgeschichte vorgekommen oder möglich gewesen, daß sich die Träger einer Wirtschaftsordnung heimlich, still und leise, gewissermaßen hinterherum, durch ein Gesetz hätten überwinden lassen. Es ist meine Überzeugung in voller Übereinstimmung mit der stets von den Gewerkschaften vertretenen Ansicht, daß es tatsächlich ~~bet-~~ <sup>allen</sup> guten Willen niemals möglich sein wird, die von uns im Endziel erstrebte sozialistische Wirtschaftsordnung durch eine betriebliche Initiative der Betriebsräte durchzuführen. Vielmehr wird diese gewaltige Aufgabe immer eine unmittelbare Aufgabe der Arbeiterklasse sein und bleiben müssen. Der Wert des Betriebsrätegesetzes liegt in der vorbereitenden Einarbeitung in die Betriebswirtschaft als unbedingtes Erfordernis für die Durchführung einer späteren Umgestaltung der Wirtschaftsordnung.

Das Betriebsrätegesetz kann sich unmittelbar für Millionen unserer Arbeitskollegen günstig auswirken, wenn die Betriebsvertretungsmitglieder das BRG. kennen sowie willens und in der Lage sind, es auszunutzen. Ich will hier, weil es mir notwendig erscheint, die Betriebsvertretung nicht als Bewegung an sich ansehen, sondern in ihrem Wirken und ihrer Bedeutung hineinstellen in die große Arbeiterbewegung und aus diesem weiteren Rahmen heraus zu erklären versuchen, welche Aufgaben und Befugnisse die Betriebsräte haben.

Es ist nicht damit getan, daß gesetzliche Rechte vorhanden sind, sondern daß sie auch zur Durchführung kommen, und Voraussetzung für ihre allgemeine Durchführung ist die Kenntnis des Rechts. Um diese zu vermitteln, braucht man einen bis in die einzelnen Zellen der Arbeiterbewegung hinein ausstrahlenden Funktionärkörper. Kollektives Arbeitsrecht und Gewerkschaften sind untrennbar miteinander verbunden. Gewerkschaften sind Voraussetzungen des kollektiven Arbeitsrechts. Ohne Gewerkschaften gäbe es allenfalls Gesetze, aber niemals ein kollektives Arbeitsrecht. Die Tarifvertragsordnung ist an sich ein Stück Papier; Rechtswirkungen ergeben sich daraus erst, wenn es den Gewerkschaften möglich ist, Tarifverträge zu schaffen, und das ist wieder erst möglich, wenn die Gewerkschaften stark und kräftig sind. So bedeutet auch das BRG. nicht das geringste, wenn die Belegschaften keine Betriebsvertretungen wählen.

§ 78 Ziffer 1 BRG. stellt der Betriebsvertretung die Aufgabe, die Durchführung aller Arbeiterschutzbestimmungen, das Arbeitsrecht, das Sozialrecht und den Tarifvertrag zu überwachen; dazu kommen die Aufgaben, soweit sie sich auf Unfallverhütung, Arbeitsschutz und Gewerbehygiene beziehen. Eine tüchtige Betriebsvertretung ist selbst in der heutigen ungünstigen Zeit in der Lage, dafür zu sorgen, daß die Rechte der Arbeiter und die Tarifverträge zur Durchführung kommen. Wenn die Betriebsräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mehr oder weniger Schwierigkeiten haben, so liegt das auch heute noch in der Hauptsache daran, daß sie es dann mit einer Belegschaft zu tun haben, die schlecht organisiert ist. Bei guten Organisationsverhältnissen sind auch heute noch unzählige Streitigkeiten schon dadurch zu verhindern, daß die Betriebsvertretungen auf dem Posten sind.

Bei der Ausübung der Tätigkeit des Betriebsrats gilt vor allem der Grundsatz: „Vorbeugen“ und erst in zweiter Linie, wenn ein Rechtsstreit ausgebrochen ist, „heilen“. Es ist besser, wenn sich die Arbeiterräte im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften bemühen, entstehende Streitigkeiten im Betrieb zu regeln, als daß wir Prozesse führen. Dieser Grundsatz „Vorbeugen“ gilt vor allem bei der Durchführung des § 78 Ziffer 1 BRG., aber er gilt auch für die Tätigkeit der Arbeiterratsmitglieder selbst. Im Interesse der gesamten Gewerkschaftsbewegung und der Betriebsräte ist zu verlangen, daß alle Versuche, mit dem Kopf durch die Wand zu wollen, unterlassen werden. Die Betriebsräte dürfen sich nicht allzuweit vorwagen und müssen sich in ihrer Tätigkeit auch einigermassen nach den Organisationsverhältnissen ihrer Belegschaft im Betrieb einrichten.

Im Betriebsrätegesetz sind eine ganze Reihe Klippen, an denen man unter Umständen scheitern kann. Eine solche ist die Idee des Reichsarbeitsgerichts ist es, daß die Betriebsvertretungen nicht nur die Interessen der Belegschaft, sondern auch die des Betriebs wahrzunehmen haben, und daß sie die eine Aufgabe nicht vor die andere stellen dürfen. Ich halte diese Auffassung des RAG. für grundsätzlich falsch. Wir nehmen die Interessen der Belegschaft wahr; daß wir daneben selbstverständlich Maßnahmen vermeiden, die den Betrieb offensichtlich schädigen, ist klar; daß wir aber die Profitinteressen der Arbeitgeber wahrnehmen sollen, ist ausgeschlossen!

Was die Arbeitgeber dem deutschen Betriebsrätegesetz in erster Linie übelnehmen, ist das ~~hinein~~ <sup>Ein</sup> ~~bauen~~ <sup>setzen</sup> der Betriebsvertretung in die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Dagegen haben die Arbeitgeber schon sehr scharf angekämpft; ihre Bemühungen waren bis jetzt allerdings erfolglos. Die Tatsache, daß Betriebsräte und Gewerkschaften zusammengehören, ist nicht nur im § 8 BRG. verankert. In der Novelle vom 1. Februar 1928 und der damit vorgeschlagenen Änderung des § 23 BRG. ist vom Gesetzgeber ausgesprochen, daß in den Fällen, wo der Arbeitgeber sich weigert, beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts die Bestellung eines Wahlvorstandes zu beantragen.

Daß sich die Betriebsratsmitglieder politisch und gewerkschaftlich betätigen dürfen, ist selbstverständlich, und wir erwarten von allen Betriebsvertretungsmitgliedern, daß sie dies noch mehr als die andern tun.

Trotzdem das BRG. schon heute die Möglichkeit gibt, vieles für die Kollegen in den Betrieben zu erreichen, haben wir uns entschlossen, bestimmte Änderungen des Betriebsrätegesetzes zu beantragen. Dabei handelt es sich um folgendes:

Wir wollen — was besonders für den Gesamt-Verband wichtig ist — die bisherige Rechtslage wieder herstellen, daß im Falle stiller Entlassung neben dem Lohnanspruch für die Dauer

der Kündigungsfrist auch der Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung zur Durchführung kommen kann. Wir verlangen weiter, daß eine Entlassung von Betriebsratsmitgliedern nur möglich sein soll, wenn es sich nicht um eine Teil- oder Scheinstilllegung, sondern um eine gänzliche und dauernde Stilllegung handelt. Ferner wollen wir dem unzumutbaren Zustand ein Ende bereiten, daß tüchtige Betriebsräte, wenn sie das Unglück haben, krank zu werden, mit Hilfe des ominösen § 123 Ziffer 8 der GG. fristlos entlassen werden können. Wir fordern, daß Erkrankung bei Betriebsratsmitgliedern kein Grund zur fristlosen Entlassung sein darf. Schließlich fordern wir die gleiche Rechtslage wie für Schwerbeschädigte auch für Betriebsratsmitglieder, nämlich nach Streiks oder Ausperrungen sollen Betriebsratsmitglieder ebenso wie die Schwerbeschädigten wieder eingestellt werden. Gegenwärtig nutzen die Arbeitgeber die Zusammenlegung von Betrieben dazu aus, diese Soziallagen von der sozialen Belastung auszuschütten. Das haben wir neuerdings bei der Wiederzurückführung kommunaler Werke in privatwirtschaftliche Werke, aber auch bei Kartellen und Trusten erlebt. Diese Dinge haben Veranlassung gegeben, einen Gesekentwurf auszuarbeiten, wonach in derartigen Fällen von Betriebsauschlachtungen oder Betriebsübergang, wenn die entlassenen Arbeiter arbeitslos werden, für die ersten 13 Wochen 80 Proz. und für die nächsten 13 Wochen 60 Proz. Entschädigung zu zahlen wären, wobei haftbar für diese Entschädigung sowohl der bisherige als auch der neue Arbeitgeber sein soll.

In der letzten Zeit spielt die Streitfrage wegen des Arbeitszeitausfalls bei Betriebsstörungen, Strommangel, Wassermangel, Maschinendefekt, Arbeitsmangel usw. eine große Rolle. Nach § 615 BGB. würde der Arbeitgeber, wenn die Arbeiter ihre Dienste anbieten, den Lohn für die Ausfallzeit bezahlen müssen. § 615 ist abdingbar, und er ist leider auch in einer großen Zahl von Tarifverträgen abgedungen. Wir bekämpfen die Rechtsauffassung des RAG., da die Arbeiter als Belegschaftsangehörige führend an der Leitung der Betriebe beteiligt sind, auch im Falle von Betriebsstörungen durch Verzicht auf ihren Lohn für die Ausfallzeit zur Erhaltung des Bestandes des Betriebes mit beizutragen haben, weil damit jede Sicherheit für die Lebensgrundlage der Arbeiter weggenommen ist. Deshalb haben wir eine Änderung des § 615 BGB. verlangt dahingehend, daß § 615 unabdingbar ist, soweit die Arbeiter ihre Dienste anbieten. Es wäre dann nicht mehr möglich, durch wirtschaftlichen Druck die Arbeiter dazu zu zwingen, auf die Maßnahmen des Arbeitgebers einzugehen.

Nach dem Direktionsrecht hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Arbeiter seines Betriebes an eine zumutbare andere Arbeitsstelle zu versetzen, wenn damit nicht gegen dessen Willen eine Lohnsenkung verbunden ist und diese Maßnahme keine Maßregelung darstellt. Das ist das sogenannte wirtschaftliche Direktionsrecht des Arbeitgebers, das aber nach wie vor ein einseitiges Recht darstellt. Allerdings besteht auch hier die Möglichkeit des Widerspruchs des Arbeiterrats nach § 78 Ziffer 2 BRG. und die Möglichkeit der Beschwerde des betroffenen Arbeiters bei dem Arbeiterrat. Streng von dem wirtschaftlichen Direktionsrecht des Arbeitgebers ist die Ordnung des Betriebes zu trennen. Der Arbeitgeber kann nicht gegen den Willen der Belegschaft willkürlich Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen regeln, das Rauchen, Verlassen des Fabrikhofes u. a. verbieten; hierzu bedarf es, soweit die Arbeitsordnung nicht entsprechende Bestimmungen bereits enthält, der Ergänzung dieser. Es muß also streng getrennt werden in rechtlicher Beziehung, zwischen dem Angebot neuer Arbeitsbedingungen, der Rechtslage bei Betriebsstörungen, dem wirtschaftlichen Direktionsrecht und der Ordnung des Betriebes.

Zum Schluß noch einige grundsätzliche Dinge. Wir haben gegenwärtig eine stark bedrohte Front und es wird vielleicht im Laufe der nächsten Monate noch möglich sein, daß an der einen oder anderen Stelle weitere Einbrüche in diese Front erfolgen. Aber entscheidende Einbrüche sind aus den verschiedensten Gründen unmöglich. Einmal ist der Kreis unserer Anhänger immerhin schon so groß, daß wir auch in den schwierigsten Zeiten Widerstand leisten können, und dann haben wir die Hunderttausende von Betriebsräten, die in vorderster Front treu zur Gewerkschaftsbewegung stehen, und schließlich ist trotz aller Schwierigkeiten, in denen wir uns gegenwärtig befinden, die Entwicklung nicht gegen, sondern mit uns. Jetzt gilt es für uns, die Zähne zusammenzubeißen, die Gewerkschaftsbewegung schlagkräftig zu halten. Wenn das gelingt, dann werden wir im geeigneten Moment in der Lage sein, mit der Macht der Gewerkschaften entscheidend die Neuordnung der Verhältnisse bestimmen zu können.

## Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

### Betriebsräte.

1. Das Wahlausschreiben muß deutlich erkennen lassen, wo Vorschlagslisten einzureichen sind, und es muß an dieser Stelle auch tatsächlich Gelegenheit gegeben sein, zu angemessener Tageszeit Vorschlagslisten anzubringen. Ferner muß das Wahlausschreiben die Adresse des Vorsitzenden angeben. Bei Fehlen dieser Voraussetzungen ist die Wahl ungültig, wenn nicht nachgewiesen werden kann, daß das Wahlergebnis dadurch nicht verändert worden ist. Beschluß vom 27. August 1930 — RAG. RB. 42/30.

2. Nicht der Betriebsrat als solcher, sondern der Gruppenrat ist zur Mitwirkung bei der Straffestsetzung (§ 80 BRG.) zuständig. — Das Arbeitsgericht kann nicht nach seinem eigenen Ermessen der Bestrafung eines Arbeitnehmers aus einem ganz anderen Grunde, als vom Arbeitgeber angegeben, zustimmen. Beschluß vom 15. November 1930 — RAG. RB. 24/30.

3. Das Amt des Betriebsratsmitgliedes beruht auf dem Arbeitsverhältnis und nicht umgekehrt. Hat der Arbeitgeber aus Anlaß des Verkaufs seines Betriebes den Betriebsratsvertretungsmitgliedern gekündigt, so ist der Rechtsnachfolger (Erwerber des Betriebes) nicht verpflichtet, die entlassenen Betriebsratsvertretungsmitglieder wieder einzustellen oder weiter zu beschäftigen. Urteil vom 5. November 1930 — RAG. 208/30.

4. Ebenso wie die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nur in einer Betriebsratsitzung erteilt werden kann, kann die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsobmannes nur von einer Versammlung der wahlberechtigten Arbeitnehmer erteilt werden. Die Zustimmung kann nicht durch Befragen der einzelnen Arbeitnehmer eingeholt werden. Urteil vom 5. November 1930 — RAG. 202/30.

5. Erteilt der Betriebsratsvorsitzende von sich aus die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes, ohne daß der Betriebsrat einberufen worden ist und einen Beschluß darüber gefaßt hat, so ist die Kündigungszustimmung dennoch wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht wußte oder wissen mußte, die Erklärung des Vorsitzenden entspreche nicht dem Willen des Betriebsrats. Urteil vom 24. September 1930 — 104/30.

### Arbeitsvertrag.

6. Wird der Schwerbeschädigte infolge einer auf seine Kriegsbeschädigung zurückzuführende Krankheit zur Fortsetzung der Arbeit unfähig, so hat er einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes so lange, bis ihm mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt ist. Dieser Anspruch kann aber durch tarifvertragliche Bestimmungen beseitigt werden. Bestimmt der Tarifvertrag, daß unter Umständen bei Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, so gilt dies auch für Schwerbeschädigte, ohne daß dies im Tarifvertrag besonders erwähnt ist. Urteile vom 7. Mai 1930 — RAG. 75/30, vom 4. Oktober 1930 — RAG. 178/30 und vom 1. November 1930 — RAG. 119/30.

7. Hat die Arbeitsordnung die Einführung von Kurzarbeit zugelassen oder ist durch Vereinbarung gemäß § 78 Ziffer 2 BRG. eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit zustande gekommen, so wird dadurch auch der mit dem Schwerbeschädigten geschlossene Arbeitsvertrag unmittelbar berührt, derart, daß der Schwerbeschädigte nur die eingeführte Arbeitszeit zu leisten hat und sie entsprechend zu entlohnen ist. Urteil vom 1. November 1930 — RAG. 243/30.

8. Setzt ein minderjähriger Arbeitnehmer, für den der Vater einen Lehrvertrag abgeschlossen hatte, nach Beendigung der Lehrzeit die Arbeit im gleichen Betriebe fort, so ist anzunehmen, daß er den dadurch begründeten Arbeitsvertrag mit Ermächtigung seines Vaters abgeschlossen hat und deshalb Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag selbständig einklagen kann (§ 113 BGB.). — Regelt der Tarifvertrag die Vergütung der Lehrlinge und Gehilfen und ist kein Anhaltspunkt dafür gegeben, daß Anspruch auf den Gehilfenlohn nur derjenige haben soll, der die Gehilfenprüfung bestanden hat, so hat ein Arbeitnehmer, der nach der ordnungsgemäßen Lehrzeit die Prüfung nicht bestanden hat, aber im Betriebe weiterbeschäftigt und mit Gehilfenarbeit betraut wird, Anspruch auf den Gehilfenlohn. Urteil vom 14. Mai 1930 — RAG. 9/30.

### Verfahren.

9. Die prozesshindernde Einrede des Gütevertrages nach § 101 AGG. muß von dem Beklagten geltend gemacht werden, bevor er sich auf eine streitige Verhandlung vor dem Arbeitsgericht einläßt. Wird sie später, gar erst in einer höheren Instanz, angebracht, so muß sie vom Gericht unbeachtet bleiben. Urteil vom 22. Oktober 1930 — RAG. 236/30.

### TARIFRECHT

Der Begriff „Gemeinnützigkeit“ im Sinne des § 19 der Fürsorgepflichtverordnung liegt bei einem von der Stadt ausgeführten Saalbau nicht vor. Eine Stadtverwaltung beschäftigte für einen von ihr ausgeführten Saalbau auch Wohlfahrtsdienstleistungen und entlohnte sie nach dem Gemeinbediensteterarbeitsvertrag. Einer dieser Arbeiter klagte auf Entlohnung nach dem allgemeinverbindlichen Bauarbeiterarbeitsvertrag und bekam in allen Instanzen recht. Das Reichsarbeitsgericht begründete den Anspruch auf den Bauarbeiterlohn u. a. wie folgt:

„Zur Sache meint der Berufungsrichter, ein öffentliches Fürsorgeverhältnis könne schon deshalb nicht in Frage kommen, weil der Saalbau, bei dem die Beklagte den Kläger beschäftigt hat, keine Arbeit gemeinnütziger Art im Sinne von § 19 Fürsorgeverordnung vom 15. Februar 1924 gewährt sei. Denn Zweck eines Unternehmers dieser Art sei im allgemeinen, durch Verwertung der Räumlichkeiten eine Vermehrung des angelagerten Kapitals und womöglich einen Gewinn für die Stadtkasse zu erzielen. Darauf, ob solche Unternehmungen sich im Ergebnis als gewinnbringend herausstellen pflegen, komme es nicht an. Diese offensichtlich gerade für das Saalbauunternehmen der Beklagten nicht allgemein angelegten Erwägungen sind von Rechtsirrturn frei und in den tatsächlichen Grundlagen von der Revision nicht angegriffen. Gemeinnützigkeit kann, wie das RAG, in dem Urteil vom 11. Januar 1930 (Bensch. Bd. 8, S. 11) ausgeprochen hat, allerdings nicht schon deshalb verneint werden, weil die Arbeit der Stadtgemeinde zugute kommt, ihr Nutzen erspart und überhaupt nützlich ist. Aber für das Erfordernis der Gemeinnützigkeit, das § 19 der FVO. nur einmal aufstellt, muß ein gedanklicher Raum übrig bleiben. Das ist nicht der Fall, wenn nach einer im Schrifttum vertretenen Ansicht (vgl. Fern-Deutsche Zeitschr. für Wohlfahrtspflege, 6. Jahrg. S. 9 ff.) schließlich jede Arbeit, die eine Gemeinde oder eine Körperschaft öffentlichen Rechts, also ein Träger der Pflichtarbeit, vorzunehmen läßt, als gemeinnützig angesehen werden soll. Die von der Revision vorgelegene Behauptung des Sines, dahin, die Arbeit wolle zwecks Ausübung durch die Allgemeinheit durchgeführt werden, würde auch die Herstellung von Saalbauten, Theatern und dergl. durch private Gewerbetreibende umfassen, eine Entlohnung des Sines, die der gemeinen Sprache nicht weniger wie dem Gesetz widerstrebt. Einer umfassenden Begriffsbestimmung der „gemeinnützligen“ Arbeiten (d. i. Arbeitsunternehmungen) bedarf es nicht. Dem Berufungsrichter ist jedenfalls darin zu folgen, daß eine Arbeit, die eine Gemeinde zu Erwerbszwecken unternimmt wie sie im wesentlichen gleichartig auch ein Privater zu gewerblichen Zwecken ausführen könnte, mit den gemeinnützligen Arbeiten des § 19 FVO. nicht gemeint sein kann. Nach den Feststellungen des Berufungsrichters ist dieser Fall bei dem hiesigen Saalbau gegeben, da er durch Verwertung der Räumlichkeiten an das Publikum für die Stadtkasse nutzbar gemacht werden soll und (wegen Repräsentationszwecken) vorwiegend zu diesem Ziel errichtet wird. Der Revisionsspruch scheitert aber auch an den tatsächlichen Feststellungen, die der Berufungsrichter in der Richtung trifft, ob das Arbeitsverhältnis nach der ihm von den Parteien vortelichen Gestaltung als privates Arbeitsverhältnis anzusehen ist. Die Feststellungen, daß es sich bei der Beklagten um ein privates Arbeitsverhältnis zu handeln, und daß der Kläger aus dem Verhalten der Beklagten den entsprechenden Schluß ziehen mußte, tragen als zweite Grundlage sein Ergebnis, es liege ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vor. Ist das der Fall, so ist die Revision unzulässig, einem solchen Arbeitsverhältnis die Zulassung zu einem Tarifverhältnis zu verweigern. Ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis ist der Einflußnahme der Tarifnormen auf dem Wege des § 1 oder 2 I. V. G. schließlich zugänglich. Es bedarf keiner Stellungnahme zu der Frage, ob in dem Augenblick, in dem der die dahin Erwerbseinkommen in ein Arbeitsverhältnis eintritt, seine öffentlich-rechtlichen Beziehungen zu dem Fürsorgeträger erlöschen oder ansiegen (so RAG, Bd. 121 S. 286), jedenfalls kennzeichnend der Umstand, daß die Wohlfahrtsfürsorge nach § 19 FVO. eingreifen mußte, um den Erwerbseinkommen in ein Arbeitsverhältnis zu setzen, nicht die Person des Arbeitnehmers. In ein privates Arbeitsverhältnis gelangt es nach dem Zwecke des Gesetzes der „Fürsorgearbeiter“ kein Arbeiter minderen Rechtes. Es kann sich deshalb nur noch darum handeln, ob gerade der Tarifvertrag, auf den der Kläger sich beruft, für ihn Geltung hat, obwohl er kein Arbeiter des Bauhandwerks, sondern gelernter Weber ist. Auch das ist zu bejahen. Nach § 1 Ziff. 4 des Reichsarbeitsvertrages gilt er hinsichtlich der in § 2 der im Lohn- und Arbeitsvertrag angeführten Arbeitergruppen für alle Bau-... Arbeiter. In § 2 des Lohnarbeitsvertrages sind aber nicht allein gelernte Arbeiter aufgeführt. Das ergibt sich aus der Bestimmung des Begriffs der „Bauarbeiter“ in § 2 Ziff. 1 letzter Absatz und volles aus der Ziffer 3:

„Für Nichtlohnarbeiter, die in den letzten drei Jahren oder vor der Einstellung nicht mindestens vier Monate ununterbrochen im Bauhandwerk tätig waren, beträgt der Lohn 10 Proz. weniger als für Arbeiter der gleichen Arbeitergruppen, die bereits länger tätig sind.“

Von diesem Abschlag abgesehen, soll es danach nur auf die Verletzung ankommen, die dem Arbeiter auf dem Bau angewiesen wird (vergl. RAG, Bd. 3 S. 156). Diese Gestaltung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages kommt auch dem Kläger zugute, da sein Streit darüber besteht, daß die beklagte Stadtgemeinde den Kläger bei einem Neubau beschäftigt hat, der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts (Bd. 2 S. 37, 145, 181, Bd. 4 S. 39, 121, Bd. 5 S. 201) gehört.“ (Urteil des RAG, vom 17. 12. 1930 — RAG, 293 1930.)

### Rechtsprechung zum BRG.

Auf alle Fälle muß verlangt werden, daß das Wahlausschreiben klar und deutlich erkennen läßt, wo Dorfschlagslisten einzuzureichen sind und daß an dieser Stelle auch tatsächlich Gelegenheit gegeben ist, zur angemessenen Tageszeit Dorfschlagslisten anzubringen. (§ 25 BRG. § 3 Wo. zum BRG.)

Aus den Entscheidungsgründen: Die dem Mindesteinkommen war im vorliegenden Falle, soweit die Wahl zur öffentlichen Betriebsvertretung in Frage steht, nicht genügt. Es konnte demjenigen, der eine Dorfschlagsliste einzureichen entschlossen war, nicht zugemutet werden, auf die Suche nach dem Vorliegenden des Wahllokales zu gehen, wenn er seine Dienststelle bereits um 11 Uhr des letzten Einreichungstages verlassen hatte. Auch konnte an ihn, wenn im Wahlausschreiben seine Privatwohnung nicht angegeben worden war und er ihn zu geschäftsbüchlicher Zeit in seinem Dienstzimmer nicht angetroffen hatte, nicht das Ansuchen gestellt werden, ausmüde die Dorfschlagsliste nach seiner Privatwohnung zu bringen, auch wenn ihm diese bekannt gewesen ist. Das Arbeitsgericht hat also jedenfalls mit Recht die Wahl zur öffentlichen Betriebsvertretung für ungültig erklärt. Ohne Grund findet die Rechtsbeschwerde darin eine Verletzung des § 3 Abs. 2 der Wahlordnung zum BRG. Diese Bestimmung zeigt durch die Wahl des Wortes „muß“ unzweifelhaft, daß es sich um eine wesentliche Vorschrift handelt, deren Verletzung eine Aufhebung der Wahl nach § 20 begründet, sofern nicht etwa — was hier ausbleibt — der Verstoß nachgemildert werden ohne Bedeutung für das Wahlergebnis war. Wenn Einreichung „bei dem Wahllokale“ gefordert wird, muß das Wahlausschreiben selbst die Anschrift seines Vorhabens enthalten. Bei der einschneidenden Folge, die sich an die Verneinung der Einreichungspflicht knüpft, ist unbedingte Sicherheit dafür geboten, daß Wahlvorschlüsse selbstermächtig an die bestimmte Stelle gelangen können. Das ist nur dann gewährleistet, wenn das Wahlausschreiben selbst diese Stelle eindeutig klar bezeichnet. Ob eine davon getrennte Mitteilung dem Beteiligten zur Kenntnis kommt oder nicht, ist immer mehr oder weniger dem Zufall überlassen. Es kann deshalb auch nicht als ausreichend angesehen werden, wenn eine solche vom Betriebsrat ausgehende Mitteilung an sämtlichen Ausschlagsstellen des Wahlausschreibens neben diesem und während der ganzen Ausschlagszeit angeschlagen gewesen sein soll.

(Beschluß des Reichsarbeitsgerichts vom 27. August 1930, Akzt.: RAG. RB. 40 30.)

### Entscheidungen zum AVAVG.

Die Annahme, daß ein entlassener Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, ist nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil der Arbeitnehmer nach der tatsächlichen Nutzung damit rechnen kann, bei dem gleichen Arbeitgeber wieder eingestellt zu werden. Der Kläger ist seit mehreren Jahren als Wasserbauarbeiter bei der Reichswasserstraßenverwaltung beschäftigt. Während des Winters wurde die Arbeit regelmäßig unterbrochen. Am 28. Dezember 1929 meldete er sich arbeitslos und beantragte Arbeitslosenunterstützung, die der Vorsitzende des Arbeitsamts ablehnte, da der Kläger den erforderlichen Unterhalt in seinem eigenen Betriebe erwerben könne und nach § 89a AVAVG. nicht als arbeitslos anzusehen sei. Auf den Einspruch des Klägers bewilligte der Spruchauschuss die Unterstützung für die Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar 1930. Dagegen legte der Kläger Berufung ein mit dem Antrag, die Unterstützung über diesen Zeitpunkt hinaus weiterzugewähren. Die Spruchkammer war der Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis nicht endgültig gelöst sei, sondern daß der Kläger mit der Arbeit nur ausgefetzt habe. Dabei stützte sie sich auf den § 2a des Lohnarbeitsvertrages für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung in der Fassung vom 2. Mai 1929. Nach diesem wird die Beschäftigungszeit nicht als unterbrochen angesehen, wenn die Unterbrechung die Zeit von 150 Arbeitstagen nicht überschreitet. Zur endgültigen Entscheidung über die Frage

ob Arbeitslosigkeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer nur mit der Arbeit ausgefetzt, ohne daß jedoch das Arbeitsverhältnis endgültig gelöst wird, wurde die Sache an den Spruchsenat abgegeben, der diese Frage bejahte. Das Reichsverkehrsministerium erklärte in der Verhandlung, daß die Annahme der Spruchkammer, das Arbeitsverhältnis sei nicht gelöst, nicht zutrifft. Die Wasserbauarbeiter würden während der in Betracht kommenden Zeit entlassen ohne Verpflichtung, die Arbeit bei der Reichswasserstraßenverwaltung später wieder aufzunehmen. Eine solche Verpflichtung besteht auch seitens der Verwaltung nicht.

Aus den Entscheidungsgründen: Nach dem Urteil des Reichsverkehrsministeriums, daß die Wasserbauarbeiter bei Beginn der winterlichen Arbeitsunterbrechung entlassen werden und weder bei

Arbeitnehmer verpflichtet ist, bei der Reichswasserstraßenverwaltung die Arbeit später wieder aufzunehmen, noch die Verwaltung verpflichtet ist, den Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen, besteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine rechtliche Beziehung mehr, die die Annahme rechtfertigt, daß die Arbeit nur ausgeübt werde, das Arbeitsverhältnis aber weiterbesteht. Das Arbeitsverhältnis würde vielmehr endgültig gelöst sein. Dem widerspricht § 2a Absatz 1 Buchstabe c des bezeichneten Tarifvertrages nicht. Diese Regelung ist von Bedeutung, wenn der Arbeitnehmer die Beschäftigung wieder aufnimmt. Die Arbeitnehmer haben nach der tatsächlichen Übung zwar eine gewisse Aussicht, später bei der Reichswasserstraßenverwaltung wieder beschäftigt zu werden, dies rechtfertigt jedoch nicht die Annahme, daß der entlassene Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehe und somit nicht arbeitslos im Sinne des § 89a A. N. V. sei. Die Arbeitslosenunterstützung kann in diesem Fall nur verweigert werden, wenn entweder einer der im § 89a A. N. V. besonders hervorgehobenen Fälle vorliegt oder der Arbeitnehmer die Übernahme jeder anderen Arbeit ablehnt, weil er sich nur seinem bisherigen Arbeitgeber zur Verfügung hält.

(Entscheidung des Spruchsenats für die Arbeitslosenversicherung vom 7. November 1930 IIIa Nr. 164/30.) (Reichsarbeitsblatt Nr. 36 1930.)

## Sozialversicherung

Neben dem Hausgeld kann bei Krankenhausbehandlung ersparte Betrag vom Lohn in Abzug gebracht werden. Der Kläger, der bei der Beklagten als Kutscher gegen einen Tageslohn von 8,80 Mk. beschäftigt war, hatte wegen eines Betriebsunfalls vier Wochen lang im Krankenhaus gelegen. Nebenher bezog er Hausgeld. Gemäß § 6 Ziffer 3 des Tarifvertrages für das Transportgewerbe in Köln hatte die Beklagte dem Kläger im Hinblick auf seine lange Dienstzeit eine Vergütung von 21 Tagen Arbeitslohn zu entrichten, auf die sie das Krankengeld in Abzug bringen konnte. Der Kläger führt aus, die Beklagte dürfe nur das Hausgeld in Abzug bringen, nicht aber einen weiteren Betrag, weil etwa die Krankenhausbehandlung ihm gewisse Ausgaben erspare. Ihm — Kläger — stehe daher pro Tag eine Vergütung von 8,80 Mk. (Arbeitslohn) minus 3,10 Mk. (Hausgeld) = 5,70 Mk. zu. Da die Beklagte bereits einen Betrag von 50 Mk. gezahlt hat, beantragt er, sie zu verurteilen, an ihn 69,70 Mk. zu zahlen. Die Beklagte ist der Ansicht, sie brauche dem Kläger nicht die volle Differenz zwischen Lohn und Hausgeld zu zahlen. Sie dürfe vielmehr neben dem Hausgeld noch den Betrag in Abzug bringen, den der Kläger infolge der Krankenhausbehandlung erspart habe. Andernfalls werde der Arbeitnehmer im Krankheitsfall besser gestellt, was nicht der Sinn der Vorschrift des oben angeführten § 6 Ziffer 3 des Tarifs sein könne.

Entscheidungsgründe. Daß für den Kläger die Voraussetzungen des § 6 Ziff. 3 des Tarifvertrages für das Transportgewerbe in Köln erfüllt sind und der Kläger demgemäß wegen seines Betriebsunfalls die Fortzahlung des Lohnes für 21 Tage verlangen kann, ist unbestritten. Die Parteien streiten nur darüber, ob dem Kläger außer dem Hausgeld wegen seiner Aufnahme ins Krankenhaus und der dadurch ihm möglicherweise ersparten Ausgaben in deren Höhe ein weiterer Abzug gemacht werden kann. Die Beklagte hält sich dazu berechtigt, weil nach dem Sinne der fraglichen Tarifbestimmung ein von einem Unfall betroffener Arbeitnehmer nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden solle, als wenn er arbeite. — Das Gericht teilt der Auffassung des Klägers bei. Zunächst spricht für sie der Wortlaut des § 6 des Tarifvertrages, in dem nur davon die Rede ist, daß das „Krankengeld abgezogen werden kann“. Diese Vorschrift enthält also nichts von weiteren Kürzungsmöglichkeiten. Wenn also die Abicht der Tarifparteien im Sinne der Behauptung der Beklagten gelegen hätte, hätte sie im Tarif keinen Ausdruck gefunden, so daß sie keine Berücksichtigung finden kann. — Das Gericht ist auch der Überzeugung, daß alle Tarifparteien schon aus praktischen Erwägungen damals die von der Beklagten vorgelegte Ansicht nicht teilten. In den meisten Fällen dürfte es kaum möglich sein, selbst unter Aufwand von Sachverständigenanfragen, den in jedem Krankheitsfälle mitunter für den Kranken täglich wechselnden Wert der Krankenhauspflege und -behandlung genau in Geld festzustellen. — Zu Unrecht meint die Beklagte, falls der Wert der Krankenhausbehandlung zuzüglich des Hausgeldes den Arbeitslohn des Arbeiters übersteige, habe dieser ein Interesse daran, sich möglichst lange im Krankenhaus zu legen. Sie verkennt dabei, daß die Anrechnung der Krankenhausbehandlung und deren Tauer vom Willen des Arbeitnehmers nicht abhängt. — Abgesehen davon wird meistens auch dem Arbeitnehmer durch die Krankenhausbehandlung besonders in Anbetracht der geringen Höhe des Hausgeldes gegenüber dem Krankengeld kein größerer Vorteil entstehen. Endlich ist nicht einzusehen, inwiefern ein solcher dem Arbeitgeber schädlich und weshalb er ihm zugute kommen soll.

(Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10. Februar 1931 —

3 A. C. 1. 109/31.)

Rechnen Trinkgelder und Reisespesen zum Entgelt? In der reichsgerichtlichen Krankenversicherung richten sich Beiträge und Leistungen nach dem Arbeitseinkommen des Versicherten. Von großer Bedeutung für den Versicherten ist nun, daß er vom Arbeitgeber richtig gemeldet wird. Der Versicherte, der nicht mit seinem vollen Arbeitsentgelt zur Kasse gemeldet wird, hat bei einem Leistungsanspruch schwere Nachteile. War dies schon seither so, so ist die Rechtslage durch die Arbeitslosenversicherung noch verschärft worden. Die Krankenkassen ziehen nach dem vom Arbeitgeber gemeldeten Lohn auch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ein. Bei einem Antrag auf Unterstützung richtet sich hier nun neuerdings die Höhe derselben nicht nach dem Arbeitsverdienst, sondern nach dem für die Versicherten gezahlten Beitrag. Aus diesen Andeutungen ist ersichtlich, daß es für den Arbeitnehmer wichtig ist, mit seinem vollen Lohn angemeldet zu werden.

Nach den Bestimmungen der Reichsversicherungsordnung gehören nun zum Arbeitsentgelt nicht nur Lohn, Gehalt usw., sondern sämtliche Bezüge, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder sogar von dritten Personen für die geleistete Arbeit erhält. Trotz dieser immerhin klaren Bestimmung bestehen über die Auslegung des Begriffs „Arbeitsentgelt“ immer noch Zweifel. Einer derselben betrifft die Trinkgelder, die in manchen Berufen üblich sind. Gewiß werden diese heute im allgemeinen auch spärlicher fließen wie in früheren Zeiten. Bei den nicht gerade hohen Löhnen muß aber der betreffende Versicherte mit solchen Nebeneinnahmen heute mehr wie je rechnen.

Das Reichsversicherungsamt hat auf eine Anfrage in dieser Beziehung unterm 24. Oktober 1910 folgende Auskunft erteilt: „Das Reichsversicherungsamt hat bisher keine grundsätzliche Entscheidung darüber getroffen, ob die Trinkgelder der Arbeitnehmer im Friseurgewerbe durchweg als Entgelt zu betrachten sind. Nach der Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes können Trinkgelder, welche die Kunden des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gewähren, nur ausnahmsweise unter den nachstehenden beiden Voraussetzungen als Entgelt im Sinne des § 160 der Reichsversicherungsordnung angesehen werden:

1. Die Trinkgelder müssen erwiesenermaßen zum mindesten gewohnheitsmäßig gewährt werden; — 2. sie müssen ganz oder teilweise an die Stelle des Gehalts oder Lohnes treten.

Wenn auch dieser Bescheid auf die Verhältnisse im Friseurgewerbe abgestimmt ist, so unterliegt es jedoch keinem Zweifel, daß er auch Anwendung auf andere Berufe (Drochsenkassafreier, Portiers usw.) findet, in denen Trinkgelder üblich sind. Das Oberversicherungsamt Koblenz geht in einer Entscheidung vom 13. Februar 1930 noch weiter, indem es festlegt, daß Trinkgelder als ein freies Geschenk des Kunden an den Arbeitnehmer sind und nicht als Bestandteil des Arbeitsentgelts. Die Sache steht also durchaus nicht günstig für den Arbeitnehmer. Jedemfalls kann nur von Fall zu Fall entschieden werden, ob und wann Trinkgelder zum Entgelt rechnen oder nicht. Bei Streitfällen empfiehlt sich die Anrufung des zuständigen Versicherungsamtes.

Die Frage, ob Reisespesen zum Entgelt rechnen, ist ebenfalls nicht so einfach zu beantworten. Die Gewährung derartiger Speesen kommt hauptsächlich bei Reisechauffeuren usw. in Frage. Die Versicherungsbehörden haben sich wegen Streitfällen hierüber in zahlreichen Fällen beschäftigt. Nach einem Urteil des Oberversicherungsamtes Zwickau vom 28. Dezember 1927 sind Reisespesen dem Arbeitsentgelt nur insoweit zuzurechnen, als sie nicht auf einen durch die Tätigkeit verursachten Mehraufwand zu rechnen sind, also insoweit, als nach Abzug der tatsächlichen Kosten dem Arbeitnehmer ein Ueberschuß bleibt. Auf denselben Standpunkt stellt sich eine Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 11. Dezember 1929. Aus einer anderen Entscheidung der gleichen Behörde vom 11. Januar 1929 sind folgende Ausführungen beachtenswert: „Es kann bei den Reisespesen weder tatsächlich die Anrechnung als Arbeitsentgelt bejaht noch allgemein verneint werden. Sie sind vielmehr nur insoweit dem Lohn zuzurechnen, als sie für den Empfänger einen wirtschaftlichen Vorteil bedeuten. Es muß demnach in jedem einzelnen Fall geprüft werden, ob und inwieweit ein wirtschaftlicher Vorteil vorliegt. Das ist nur insoweit der Fall, als entweder die zum Erlaß für Aufwendungen bestimmte Summe den wirklichen Aufwand übersteigt und nicht verbraucht wird oder soweit durch den Aufenthalt des Versicherten außerhalb seines Familienhaushaltes Ersparnisse in der eigenen Wirtschaft ermöglicht werden.“ Die letzte dieser Voraussetzungen wird wohl in fast allen Fällen eintreten und vorliegen, in denen der Ernährer längere Zeit von zu Hause weg ist. Im übrigen sind die Ausführungen dieser Entscheidung so klar, daß auf sie wohl nicht näher eingegangen zu werden braucht. Kf. s.