

# Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsvertretungen und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 6

Berlin, den 15. Juni 1931

3. Jahrgang

## Notwendige Ergänzungen.

Die sozialdemokratische Fraktion hat im Einvernehmen mit dem ADGB, und dem Afa-Bund dem Reichstag einige Anträge und Gesetzentwürfe vorgelegt, die eine Sicherung der der Arbeitnehmerschaft durch die bisherige arbeitsrechtliche Gesetzgebung eingeräumten Rechte bezwecken. Die in diesen Anträgen geforderten Gesetzesänderungen sind notwendig geworden, weil die Unternehmerschaft nachdrücklich versucht, die sich aus dem Betriebsrätegesetz ergebenden Beschränkungen ihrer betrieblichen Alleinherrschaft zu umgehen und, weil das für die Auslegung der arbeitsrechtlichen Gesetze maßgebende Gericht, das Reichsarbeitsgericht, in einigen Punkten eine geradezu unmögliche Rechtsprechung entwickelt hat. Ihr kann unter den gegebenen Umständen nur durch eine schärfere Fassung der Gesetze entgegengetreten werden.

Die Forderung eines erhöhten Entlassungsschutzes für Betriebsvertretungsmitglieder wird schon seit langem erhoben. Bei einer im Interesse der Arbeitnehmerschaft liegenden Erfüllung ihrer Aufgaben müssen die Betriebsvertretungen oft in Widerspruch zu den Interessen des Unternehmers geraten. Einzelne Unternehmer übertragen dann die aus der gesetzlichen Verpflichtung sich ergebenden Gegensätze auf das persönliche Gebiet. In ihrem Unmut über das Einmischen der Betriebsvertretungen in ihre vermeintlichen Rechte versuchen sie dann, sich mißliebiger Betriebsvertretungsmitglieder zu entledigen. In seiner heutigen Form bietet das BRG, gegen solche Bestrebungen noch nicht in allen Fällen die genügende Sicherheit. So bedarf der Arbeitgeber zur Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes der Zustimmung der Betriebsvertretung dann nicht, wenn die Entlassung „durch die Stilllegung des Betriebes erforderlich“ ist. Der Gesetzentwurf zur Änderung des Betriebsrätegesetzes fordert nun folgende Fassung des § 96 Absatz 2 Ziffer 2 BRG:

„Bei Entlassungen, die durch gänzliche oder dauernde Stilllegung des Betriebes erforderlich sind.“ Diese Gesetzesänderung ist notwendig, um zu verhindern, daß die Arbeitgeber bei jeder teilweisen und vorübergehenden oder vorgetauschten Stilllegung ihnen unliebsame Betriebsvertretungsmitglieder entlassen können.

Die Zustimmung zur Kündigung ist weiterhin bei berechtigten fristlosen Entlassungen nicht erforderlich. Da dauernde Krankheit ein gesetzlicher Grund zur fristlosen Entlassung ist, ist leicht einzusehen, daß sich einzelne Arbeitgeber der ihnen bei Erkrankung von Betriebsvertretungsmitgliedern gebotenen Gelegenheit, diese loszuwerden, bedienen. Um dieser Möglichkeit entgegenzutreten, soll nach dem Entwurf § 96 Absatz 2 Ziffer 3 folgenden Zusatz erhalten:

„Nicht als Grund zur fristlosen Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes gilt dauernde Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit. § 97 gilt in solchen Fällen mit der Maßgabe, daß das Arbeitsgericht entscheidet, ob die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr zumutbar ist.“

Der Arbeitgeber könnte dann einem erkrankten Betriebsvertretungsmitgliede nur mit Zustimmung des Betriebsrats und Gruppenrats bzw. der Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichts kündigen. Nach dem Entwurf soll das Arbeitsgericht die Zustimmung in solchem Falle nur dann ersetzen, wenn die weitere Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen nicht mehr zumutbar ist.

Der Entwurf fordert ferner einen neuen Absatz 5, der folgenden Wortlaut hat:

„Betriebsvertretungsmitglieder, deren Arbeitsverhältnis lediglich aus Anlaß eines Streiks oder einer Aussperrung gekündigt worden ist, sind nach Beendigung des Streiks oder der Aussperrung wieder einzustellen.“

Diese Ergänzung des Betriebsräteschutzes ist unbedingt notwendig, da den Unternehmern auch hier die Möglichkeit zu einer Maßregelung der Betriebsvertretungsmitglieder, die vielleicht insbesondere wegen ihrer Beteiligung am Streik zu befürchten ist, genommen werden muß. Außerdem erscheint es als zweckmäßig, wenn bei der allmählichen Wiederaufnahme des Betriebes und der Wiedereinstellung der Arbeitskräfte der Betriebsrat von vornherein im Interesse der Belegschaft mitwirken kann.

§ 97 BRG. bestimmt, daß bei einem Antrage des Arbeitgebers an das Arbeitsgericht, die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsvertretungsmitgliedes zu erteilen, der betroffene Arbeitnehmer bis zur Entscheidung weiterzubeschäftigen ist. Nach § 85 des Arbeitsgerichtsgesetzes hat die Einlegung der Rechtsbeschwerde aufschiebende Wirkung. Dessenungeachtet hat das Reichsarbeitsgericht entschieden, daß der Arbeitgeber das Betriebsvertretungsmitglied nur bis zum Zeitpunkt der Entscheidung des Arbeitsgerichts beschäftigen braucht, wenn das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Kündigung nach § 97 BRG. erteilt hat und die gegen diese Entscheidung eingelegte Rechtsbeschwerde zurückgewiesen wird. Da diese Rechtsprechung zu Harten für Betriebsvertretungsmitglieder führt, hat die Fraktion beantragt, den § 97 BRG. wie folgt abzuändern:

„Im Satz 3 ist einzufügen zwischen den Worten „bis zur“ und „Entscheidung“ das Wort „rechtskräftigen“.

ni  
 Zi  
 de  
 ei  
 ni  
 Li  
 de  
 üt  
 W  
 al  
 ar  
 S  
 pi  
 Mi  
 Te  
 ge  
 et  
 fül  
 bei  
 Be  
 ich  
 dai  
 von  
 Ja  
 sid  
 un  
 Ho  
 ver  
 kü  
 uni  
 (11  
  
 nöl  
 Dre  
 zuj  
  
 li b  
 als  
 er,  
 Bef  
 Ari  
 ord  
 jed  
  
 [

fda  
 zur  
 vert  
 Ber  
 1922

der  
 fegu  
 anru  
 schah  
 fallu  
 die 2  
 ihrer  
 erblü  
 nehmen  
 eine  
 kann  
 wird  
 fonde  
 Keller  
  
 mini  
 Mini  
 Seit  
 gleich  
 jdaft  
 geuer  
 geflin  
  
 2  
 heitsl  
 Arbei  
  
 hercin  
 Das d  
 feiner  
 Anlag

In einer Reihe von Entscheidungen hat das Reichsarbeitsgericht den Grundsatz aufgestellt, daß der zu Unrecht fristlos entlassene Arbeitnehmer nicht den Lohn für die Kündigungsfrist beanspruchen könne, wenn er im Verfolg einer Einspruchsklage gegen diese Kündigung eine Entschädigung nach § 87 BRG. erhalten hat. Der Anspruch auf die Kündigungsentschädigung, die eine billige Entschädigung des Arbeitnehmers für den Verlust seiner Arbeitsstelle ist, hat nichts mit dem Anspruch auf Lohn für die Kündigungsfrist zu tun. Diese beiden grundverschiedenen Ansprüche miteinander zu vermischen und gegeneinander aufzurechnen, blieb einer unhaltbaren Rechtsprechung

**des Reichsarbeitsgerichts**

vorbehalten. Da das Reichsarbeitsgericht trotz Widerspruch des maßgebenden Schrifttums hartnäckig auf seinem Standpunkt verharret, bleibt zur Wiederherstellung der wirklichen Rechtslage nur eine Ergänzung des Gesetzes in dieser Hinsicht übrig. Der Entwurf sieht zu diesem Zwecke folgenden neuen Absatz 4 des § 87 BRG. vor:

„Durch die Zuerkennung des Entschädigungsanspruches nach Abs. 1 wird die Geltendmachung anderer arbeitsvertraglicher Ansprüche nicht ausgeschlossen.“

Seit mehreren Jahren besteht der Streit um die Unabdingbarkeit der Tarifverträge. Bekanntlich hat das Reichsarbeitsgericht den ausdrücklichen nachträglichen „Verzicht“ auf tarifliche Ansprüche dann für möglich und zulässig erklärt, wenn der Arbeitnehmer bei der Abgabe der Verzichtserklärung nicht unter wirtschaftlichem Drucke stand und seine tariflichen Ansprüche kannte. Außerdem hat das Reichsarbeitsgericht in einigen Fällen die Nachforderung des Tariflohnes als arglistig angesehen, wenn der Arbeitnehmer in dem Arbeitgeber den Glauben erweckt hat, er habe keinen Anspruch auf den Tariflohn, da er dem Verband, der den Tarif abgeschlossen hat, nicht angehöre. Es brauchen an dieser Stelle nicht noch einmal alle die bekannten Bedenken angeführt zu werden, die gegen diese Rechtsprechung geltend zu machen sind, um für die Zukunft der Arbeiterschaft die ihr im Tarifverträge gewährleisteten Ansprüche sicherzustellen. Im Gesetzentwurf der Fraktion zur Aenderung der Verordnung über Tarifverträge ist die Einfügung folgender Zusätze im § 1 hinter Absatz 2 vorgesehen:

„Verzicht, Erlaß, Verwirkung entstandener Ansprüche von Arbeitnehmern aus Tarifverträgen und aus Mindestentgeltfestsetzungen für Hausarbeiter sind während des Laufes der Verjährungsfrist unzulässig.

Entgegenstehende Abmachungen oder solche, die den verbotenen Erfolg auf andere Weise zu erreichen suchen, sind nichtig.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf durch Tarifvertrag begründete Rechte ist unabhängig von der Kenntnis des Arbeitgebers und von der Verbandszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

Der Anspruch des Arbeitnehmers besteht auch dann, wenn er auf Befragen des Arbeitgebers seine Verbandszugehörigkeit verschweigt.“

Vielleicht noch unstrittener als die Frage des Tariflohnverzichts ist die Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber seinen Arbeitern den Lohn zu zahlen hat, wenn sie zur Arbeit bereit sind, aber wegen Betriebsstörungen oder dergleichen nicht arbeiten können. Nach § 615 BGB. kann der Arbeitnehmer für die ausgefallene Zeit die Vergütung verlangen, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät. Das Reichsarbeitsgericht hat erklärt, daß § 615 BGB. nicht allein maßgebend sei für die Lohnzahlung bei Betriebsstörungen, sondern daß vielmehr § 242 BGB. (Treu und Glauben) bei der Entscheidung mit zu berücksichtigen sei. Angesichts dieser Rechtsprechung, die die Lohnansprüche teils für berechtigt ansieht, teils abweist, hat die Fraktion beantragt, dem § 615 BGB. folgende Fassung zu geben:

„Bietet der Dienstverpflichtete Leistung seiner Dienste an und kann der Dienstberechtigte von dem Arbeitsangebot keinen Gebrauch machen, so behält der Dienstverpflichtete den Anspruch auf das Entgelt, das er verdient hätte, wenn die Dienstleistung vollzogen worden wäre.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, auf welchen Umständen die Nichtannahme des Arbeitsangebots beruht, und ob sie der Dienstberechtigte zu vertreten hat.

Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.“

Kurz hingewiesen sei noch auf den „Entwurf eines Gesetzes zur Entschädigung von Angestellten und Arbeitern bei Betriebsübergang oder Betriebsausschlachtung“. Demnach sollen Arbeiter und Angestellte, die bei Betriebsübergang und Betriebsausschlachtung oder dadurch bedingter Stilllegung arbeitslos werden, eine Entschädigung erhalten.

**Welchen Einfluß hat das Sinken der Arbeitnehmerzahl auf die Betriebsvertretung?**

Von Referendar Werner Weigelt, Freiburg Sa.

I. Gemäß § 15 Betriebsrätegesetz (BRG) ist die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates abhängig vom Stande der Belegschaft. Vermindert sich während der Amtsperiode des Betriebsrates die Zahl der Belegschaftsangehörigen, so bleibt trotzdem die Zahl der Betriebsratsmitglieder unverändert. Denn für die in § 15 BRG. vorgeschriebene Mitgliederzahl ist der Stand der Belegschaft zur Zeit der Errichtung des Betriebsrates maßgebend. Diese Mitgliederzahl ist eine für die ganze Wahlperiode bleibende. Eine Veränderung der Zahl, etwa durch Sinken des Standes der Belegschaft auf eine Zahl, die nach § 15 BRG. nur eine geringere Betriebsratsmitgliederzahl ergeben würde, ist im Gesetz nicht vorgesehen. (So Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 20. Dezember 1920 in „Arbeitsrechtspraxis“ 1921, S. 57.)

II. In ganz besonderem Maße war bisher die Frage streitig, welche Folgen ein „admodum“ Herabsinken

der Belegschaftszahl unter 20, aber nicht unter 5 Arbeitnehmer, auf die Betriebsvertretung hat? Während mit dem Vorläufigen Reichswirtschaftsrat (vom 18. Oktober 1921 und 15. Februar 1924) das Gewerbegericht Gotha im Urteil vom 28. August 1924 die Mindestzahl von 20 Arbeitnehmern als Voraussetzung für das Weiterbestehen des Betriebsrates ansieht, ihn also beim Sinken der Arbeitnehmerzahl unter diese Grenze für erloschen erachtet, läßt das Gewerbegericht Nürnberg im Urteil vom 8. April 1924 ihn auch trotz dieses Sinkens fortbestehen, indem es annimmt, die Mindestzahlen seien nur als Voraussetzung für die Errichtung, nicht aber für das Bestehen erforderlich. (So Münsfeld, Kommentar zum BRG. 1930, S. 38.) Die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts vom 21. Oktober 1928 und 25. September 1929 lassen die Frage offen. Dagegen nimmt das Kammergericht im Urteil vom 15. März 1925 einen vermittelnden Standpunkt ein. Es folgert aus der erforderlichen „Stetigkeit“ der Betriebsvertretung, daß zwar beim Sinken der Arbeitnehmerzahl eines Betriebes unter 20 eine neue Betriebsvertretung also ein Betriebsobmann zu wählen sei, daß aber bis zum Amtsantritt dieses Obmanns der bisherige Betriebsrat im Amte bleibe (S. 10).

In seiner grundlegenden Entscheidung vom 17. Dezember 1930 geht das Reichsarbeitsgericht davon aus, daß es im Sinne des BRG, liege, die Vertretung eines unter die in § 1 vorausgesetzte Stärke (20 Arbeitnehmer!) zurückgehenden Werkes von dem Betriebsratsrecht auf das Obmannsrecht umzustellen. Diese Umstellung kann aber weder automatisch von selbst eintreten, noch ist sie in das Ermessen der Belegschaft oder des Arbeitgebers gestellt. Vielmehr wird dem Erfordernisse der Rechtssicherheit im Betriebsrecht nur genügt, wenn - wenigstens regelmäßig - die Beendigung des Betriebsratsamtes mit der Betriebsratsverfassung im Laufe einer Amtsperiode rechtlich erst mit der Feststellung dieses Umstandes durch eine berufene Amtsstelle in Erscheinung tritt. Für einige Fälle der Amtsbeendigung, so in § 39, Abs. 2 (Erlöschen des Mitgliedsamtes wegen Pflichtverletzung) und in § 41 (Auflösung des Betriebsrates) ist eine besondere Beschlussfassung des Arbeitsgerichts vorgesehen. Aber auch für den hier in Frage kommenden Streit, ob Betriebsrats- oder Obmannsverfassung gilt, ist der Weg zu einer bestimmenden Entscheidung in § 93 BRG, eröffnet, dessen Ziffer 1 auch den Streit über die Art der Betriebsvertretung umfaßt, die für den Betrieb zu errichten ist. Daß bereits eine Betriebsvertretung besteht, die durch eine neu zu errichtende abgelöst werden soll, kann für die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts aus § 93, Ziffer 1 BRG, keinen Unterschied begründen. Für den Regelfall, insbesondere immer dann, wenn es sich um langsames Sinken der Belegschaftsstärke handelt, wird es Sache des Arbeitgebers oder auch eines Mitgliedes der Belegschaft sein, das Arbeitsgericht zur Feststellung anzurufen, daß der Betrieb zum Kleinbetrieb im Sinne von § 2 BRG, geworden ist. Erst mit dieser Feststellung tritt der für Kleinbetriebe geordnete Rechtsstand an die Stelle der Betriebsratsverfassung. Mit der Rechtskraft des Arbeitsgerichtsbeschlusses endet also das Amt des Betriebsrates.

Anders sind nur die Fälle anzusehen, in denen eine offensichtliche Umstellung des Betriebes zum Kleinbetrieb (z. B. durch Teilstilllegung) auf einmal oder in kurzer Folge vor sich geht. In Fällen dieser Art wäre es eine überflüssige Form, die Verlautbarung der Rechtslage durch die vorgängige Entscheidung des Arbeitsgerichts zu verlangen.

Diese Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts, die eine gründliche Klärung der vorhandenen Streitfragen bringt, ist m. E. zu begrüßen. Gibt sie doch in zweifelhaften Fällen der Belegschaft das Recht, einen Feststellungsbeschluß des Arbeitsgerichts darüber herbeizuführen, ob im Betriebe „in der Regel“ mehr bzw. weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Damit dürfte es dem Unternehmer unmöglich gemacht sein, durch geschickte Kündigungen das Zustandekommen eines Betriebsrates zu verhindern.

## Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

### Betriebsräte.

1. Die Gewerkschaften können beim Arbeitsgericht beantragen, die Betriebsratspflichtigkeit eines Betriebes festzustellen. Beschluß vom 6. 12. 1930 — RAG, RB, 38 30.

2. Die Kosten, die der Betriebsvertretung durch die Durchführung der Einspruchsklage entstehen, hat der Arbeitgeber nach § 36 BRG, zu tragen. Bei der Einlegung der Berufung handelt die Betriebsvertretung nur dann nicht im Rahmen der durch § 36 BRG, betroffenen Geschäftsführung, wenn ihr die Berufung nach verständiger Prüfung als aussichtslos erscheinen muß. Die Betriebsvertretung ist insbesondere berechtigt, nachdem der Arbeitgeber gegen das arbeitsgerichtliche Urteil die Berufung eingelegt hat, sich der Berufung anzuschließen. Beschluß vom 4. 2. 1931 — RAG, RB, 69 30.

3. Rechtsgeschäftliche Handlungen des Arbeitgebers, die er in Ausübung seiner Verwaltungstätigkeit in bezug auf Werkwohnungen vornimmt (z. B. Mietszinserhöhungen) sind nicht deshalb den Arbeitnehmern gegenüber unwirksam, weil der Betriebsrat

nicht mitgewirkt hat. Urteil vom 21. 1. 1931 — RAG, 325/30.

4. Gewerbliche Arbeitnehmer können nicht deswegen nach § 124a GewOrd. aus jedem „wichtigen Grunde“ fristlos entlassen werden, weil sie Betriebsratsmitglieder sind. Ihre fristlose Entlassung ist vielmehr nur aus einem der in § 123 GewOrd. genannten Gründe möglich (falls sie nicht ihrem Arbeitsvertrag nach unter § 124a GewOrd. fallen.) Urteil vom 14. 2. 1931 — RAG, 542/30.

5. Wird einem Betriebsratsmitglied ohne Zustimmung des Betriebsrats wegen Betriebsstilllegung gekündigt, so beginnt die Kündigungsfrist erst mit dem Eintritt des Stilllegens des Betriebes. Urteil vom 21. 1. 31 — RAG, 376/30.

6. In der örtlichen Verlegung des Betriebes liegt eine Stilllegung im Sinne des § 96 BRG, wenn die örtliche Verlegung so bedeutsam für die Arbeitnehmer ist, daß sie eine Abänderung des Arbeitsvertrages darstellt. Urteil vom 31. 1. 1931 — RAG, 418/30.

7. Mit der Verpachtung oder dem Verkauf eines Betriebes ist eine Stilllegung im Sinne des § 96 BRG, durch den bisherigen Betriebsinhaber dann verbunden, wenn der bisherige Betriebsinhaber im Zeitpunkt des Betriebsüberganges alle Arbeitsverträge aufgekündigt hat. Der Käufer oder Pächter des Betriebes ist nicht verpflichtet, die bisherigen Arbeitnehmer und den bisherigen Betriebsrat bei der Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszweckes zu übernehmen. Urteil vom 1. 10. 1930 — RAG, 194/30.

### Arbeitsvertrag.

8. Befristete Arbeitsverträge enden ohne Kündigung; daher finden die Kündigungsschutzbestimmungen — §§ 84 ff., 96 BRG, u. a. — bei ihrer Beendigung keine Anwendung. Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge ist jedoch nicht deshalb schon unzulässig. Dem Abschluß befristeter Verträge kann aber eine Absicht zur Umgehung der Kündigungsschutzbestimmungen zugrunde liegen, namentlich, wenn es sich um eine Kette fortgesetzter, kurzfristiger Verträge handelt. In solchem Falle ist die Befristung des Vertrages nichtig; dagegen bleibt der Arbeitsvertrag gültig, er gilt nur als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so daß für seine Beendigung die Kündigungsschutzbestimmungen Anwendung finden. Urteil vom 4. 2. 1931 — RAG, 440/30.

9. Kommt der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung zum Einkleben der Marken der Invaliden- oder Angestelltenversicherung nicht nach, so folgt daraus nicht ohne weiteres eine Pflicht zum Ersatz des dem Arbeitnehmer dadurch entstandenen Schadens. Eine solche Schadensersatzpflicht besteht aber dann, wenn der Arbeitgeber vertraglich die Fürsorge für die Erhaltung der Versicherungsansprüche des Arbeitnehmers übernommen hat. Diese vertragliche Verpflichtung kann auch stillschweigend vom Arbeitgeber übernommen werden. Urteil vom 15. 11. 30 — RAG, 250/30, Urteil vom 7. 1. 31 — RAG, 385/30.

10. Die Frage, ob jemand Angestellter im Sinne des § 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes ist, ist von den Arbeitsgerichten selbständig zu entscheiden, wenn sie eine Vortrage für eine arbeitsgerichtliche Rechtsstreitigkeit bildet (im Falle des § 12 Betriebsratengesetz und des § 1 Kündigungsschutzgesetz). Zur Versicherungspflicht bestimmter Personen ergangene Entscheidungen der Versicherungsämter binden die Arbeitsgerichte nicht. Urteil vom 29. 11. 30 — RAG, 245/30.

11. Eine Anzeigepflicht nach der Betriebsstilllegungsverordnung besteht nicht für Teilstilllegungen, die durch im Betrieb alljährlich wiederkehrende Geschäftsrückgänge verursacht sind. Urteil vom 22. 10. 30 — RAG, 203/30.

12. Eine Kündigung liegt erst dann vor, wenn sie dem Gekündigten zugegangen ist, d. h. wenn der Gekündigte in die Lage versetzt worden ist, von ihr Kenntnis zu nehmen. Das Nichtzugehen der Kündigung kann von dem Gekündigten nicht geltend gemacht werden, wenn er geltensichtlich oder auch nur schuldhaft die Aushandlung des Kündigungsschreibens verhindert hat. Urteil vom 10. 12. 30 — RAG, 326/30.

ni  
 Di  
 do  
 ei  
 us  
 Li  
 be  
 üb  
 28  
 al  
 ar  
 31  
 pil  
 31  
 To  
 gel  
 29  
 e  
 jül  
 der  
 Be  
 ich  
 24  
 bei  
 20  
 Ta  
 14  
 11  
 Ho  
 10  
 ver  
 14  
 unt  
 (12  
  
 nöt  
 bra  
 11  
 11  
 ü b  
 als  
 er,  
 Bek  
 11  
 ordi  
 Jede  
  
 [schal  
 zur  
 wert  
 Bere  
 1922  
  
 der  
 schau  
 anzu  
 schaft  
 fallus  
 die M  
 ihrer  
 erblid  
 nehme  
 eine  
 kann  
 wird  
 fondet  
 stellen  
  
 I  
 minif  
 (Mini)  
 Seit  
 gleich  
 schaft.  
 genen  
 gestim  
  
 3  
 heitsb  
 Arbeit  
  
 11  
 herein  
 das d.  
 feiner  
 11  
 11

## Sozialversicherung

Ein Verletzter, der mehrere Renten bezieht, die zusammen 50 vH. der Vollrente ausmachen, ist von der Beitragspflicht für Arznei- und Heilmittel befreit.

Durch Verordnung des Reichspräsidenten vom 1. Dezember 1930 wurde in § 182b Absatz 2 RVO. u. a. bestimmt:

„Von der Verpflichtung, den Beitrag für Arznei- und Heilmittel zu entrichten, sind befreit Personen, die aus der Unfallversicherung oder nach der Reichsversorgung Rente als Schwerverletzte (§ 559b) oder als Schwerverbeschädigte beziehen. — Nach § 159b ist auch als Schwerverletzter anzusehen, wer mehrere Renten aus der Unfallversicherung bezieht, deren Hundertsätze zusammen die Zahl 50 erreichen.“

Nicht besonders geregelt war, wie sich die Beitragspflicht derjenigen gestaltet, die sowohl aus der Unfallversicherung als auch aus der Reichsversorgung Renten beziehen, die wohl zusammen mindestens 50 vH. der Vollrente betragen, von denen jede aber unter 50 vH. bleibt.

Auf Anfrage hat der Reichsarbeitsminister zu dieser Frage Stellung genommen und folgenden Bescheid erteilt, die die Zusammenrechnung der einzelnen Renten für zulässig erklärt:

„Nach § 559b Reichsversicherungsordnung gilt als Schwerverletzter der Unfallversicherung nicht nur, wer eine Rente von 50 vH. der Vollrente bezieht, sondern auch, wer mehrere Renten erhält, deren Hundertsätze zusammen die Zahl 50 erreichen. Ich habe keine Bedenken dagegen, daß dieser Grundsatz des § 559b entsprechend für die Anwendung der Befreiungsvorschriften des § 182b Abs. 2 Nr. 2 RVO. beim Zusammentreffen von Renten aus der Unfallversicherung und der Reichsversorgung übernommen wird. Wer also gleichzeitig Verletztenrenten aus der Unfallversicherung und Beschädigtenrenten aus der Reichsversorgung bezieht, kann für die Befreiung von der Verpflichtung zur Zahlung der Krankenscheinegebühr und des Arzneikostenanteils einem Schwerverletzten oder Schwerverbeschädigten gleichgestellt werden, wenn die Hundertsätze der Minderungen in der Erwerbsfähigkeit, die der Rentenberechnung zugrunde gelegt sind, zusammen die Zahl 50 zu erreichen.“

Zu beachten ist, daß nach dem Rundschreiben des RAM. derjenige, der sich auf die Befreiung beruft, den Befreiungsgrund nachzuweisen hat, also den Rentenbescheid vorlegen muß. Eines besonderen Antrages auf Befreiung von der Beitragspflicht bedarf es jedoch nicht.

## Handel und Verkehrsbetriebe

Längere Zeit nach Entlassung erhobene Ansprüche auf Ueberstundenbezahlung müssen ganz besonders als berechtigt nachgewiesen werden. (Arbeitsgericht Essen, I. AC. 451/31). Der Krefelder Kutscher D. klagte gegen die Essener Firma G. auf Bezahlung von 44 Ueberstunden in Höhe von 496,80 M. Die Klage wurde kostenpflichtig abgewiesen. Aus den Entscheidungsgründen:

Bei der nachträglichen Geltendmachung von Ueberstunden muß zur Begründung des Anspruchs verlangt werden, daß genaue Angaben über die Mehrarbeit gemacht werden, insbesondere darüber, wodurch sie veranlaßt sind und was in den Ueberstunden geleistet ist. Geschichtliche Angaben sind, wenn sie längere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht, Anspruch als nicht ausreichend spezifiziert anzusehen. Der Klageanspruch scheitert hier schon daran, daß er eine derartige eingehende Begründung vermissen läßt. Ferner ist aber auch durch die Aussage des Zeugen J. ersichtlich, daß in der fraglichen Zeit bei jeder Lohnzahlung eine Einigung zwischen den Parteien über die Zahl der zu vergütenden Ueberstunden getroffen und hierfür Bezahlung erfolgt ist. Da der Kläger niemals Widerspruch erhoben hat, vielmehr den Lohn regelmäßig vorbehaltlos angenommen hat, ist in diesem Verhalten einwilligend der Verzichtwille des Klägers auf Bezahlung weiterer Ueberstunden zu erblicken. Dieser ist auch dadurch zum Ausdruck gelangt, daß der Kläger erst 9 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit seinem Verlangen hervortrat. Es steht deshalb dem Kläger kein Anspruch auf Zahlung weiterer Ueberstunden zu.

„Insbehmensetzen“ mit der Betriebsvertretung kann nicht ersetzt werden durch Aussprache mit dem Arbeiterratsvorsitzenden (Landesarbeitsgericht Königsberg 10 S. 406/30). Ein Handelsarbeiter war durch Unfall minderleistungsfähig geworden und klagte auf vollen Tariflohn (30,90 M.) und Tragung der Soziallast durch den Unternehmer. Aus den Entscheidungsgründen:

Nach § 10 des Tarifvertrages werden minderleistungsfähige Arbeitnehmer nach freier Vereinbarung im Benehmen mit der gesetzlichen Arbeitervertretung entlohnt. Die erneute Beweisaufnahme hat ergeben, daß ein derartiges „Insbehmensetzen“ nicht stattgefunden hat. In einem Verhandeln allein mit dem Vorsitzenden des Arbeiterrats ist aber kein „Insbehmensetzen“ mit der gesetzlichen Arbeitervertretung zu erblicken. Da nicht behauptet ist, daß zu anderer Zeit eine Vereinbarung im Benehmen mit der gesetzlichen Arbeitervertretung getroffen ist, waren die Voraussetzungen des § 10 des Tarifvertrages nicht erfüllt. Dies bedeutet nun nicht, daß mangels einer derartigen Vereinbarung für die Invaliden der volle Tariflohn zu zahlen ist, wie das Vorderegericht irrlich an nimmt. Für diese Ansicht gibt der Tarifvertrag keinen Anhalt. § 10 des Tarifvertrages bestimmt lediglich, wie die Löhne der Alt- und Invaliden bindend festgelegt werden sollen.

Ist eine derartige im Verträge geforderte Festlegung unterblieben, so müssen ergänzend die dispositiven Bestimmungen des BGB. in Anwendung kommen.

Im vorliegenden Falle hat die Beklagte die Vergütung für vom Kläger geleistete Arbeit nach freiem Ermessen bestimmt. Gemäß § 315 BGB. muß die Vergütung der Billigkeit entsprechen, andernfalls ist sie durch Urteil festzulegen. Das Gericht hat aber den Klager nicht die durch Urteil festzulegende Vergütung ansetzen lassen. Der Kläger ist als Packer am Packtisch beschäftigt worden. An einem anderen Packtisch wird eine weibliche Angestellte beschäftigt, die nach kaufmännischem Tarif bezahlt wird und etwa 150 RM monatlich erhält. Das Gericht hat die Ansicht, daß die Entlohnung dieser Angestellten einen unrichtigen Anhaltspunkt bildet, wenn man berücksichtigt, daß diese Angestellte an einer Arbeitstelle beschäftigt wird, wo sehr viele kleine Gegenstände einzupacken sind und sehr viele Umsicht erforderlich ist, daß andererseits der Kläger das Einpacken für zwei Stockwerke zu besorgen hat. Hiernach würde ein Wochenlohn von 30 bis 32 RM. als angemessene Entlohnung zu zahlen sein.

## Gewerkschaftsangestellter als Prozeßvertreter.

Dr. jur. Bergemann, Berlin, hat im zweiten Band des Sozialrechtlichen Jahrbuchs eine Abhandlung über den „Weg zur sozialen Rechtsordnung und die Gewerkschaften“ geschrieben, der wir folgendes entnehmen:

„Die Arbeitervertreter haben auch heute noch darunter zu leiden, daß sie bei vielen Amtsgerichten als Prozeßvertreter zurückgewiesen werden. Nach § 157 ZPO. kann das Gericht Bevollmächtigte und Beistände, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmäßig betreiben, zurückweisen. Diese Vorschrift will eine Ausnutzung des Publikums durch die Winkeladvokaten verhindern. Es ist völlig ungerechtfertigt, wenn diese Gesetzesbestimmung wahllos gegen alle geschäftsmäßigen Vertreter angewendet wird. Gewiß stellt das Gesetz die Entscheidung über die Zurückweisung in das Ermessen des Richters, dieser aber muß sich bei seinem Ermessen an den Willen des Gesetzgebers halten, der zweifellos die Arbeitervertreter, die es bei Schaffung des Gesetzes überhaupt noch nicht gab, nicht hat treffen wollen. Ein Anwendung des § 157 gegen Arbeitervertreter ließe sie sachlich überhaupt nur dann rechtfertigen, wenn die Mitglieder der Gewerkschaften und Arbeitervereine gegen ihre eigenen Funktionäre geschützt werden müßten. Diese Auffassung wird doch wohl kaum irgendwo vorherrschend sein. Die jetzige Praxis vieler Amtsgerichte läßt sich nur aus einem völligen Mangel für das Verständnis der gewerkschaftlichen Rechtsschutzgaben und aus einer gefühlsmäßigen Abneigung manch Richter gegen die „gefährlichen“ Gewerkschaftsvertreter erklären. Man nimmt hier der Arbeitnehmerschaft die einzige Möglichkeit, sich beim Amtsgericht sachlich und unentgeltlich vertreten zu lassen. Der demnovo Weg des Armenrechts, der auch von vielen als entwürdigend angesehen wird, bietet hierfür keinen genügend ersatz und belastet auch die Staatskasse in hoch überflüssiger Weise.“

Da sich in letzter Zeit die Abweisungen von Gewerkschaftsvertretern peinlich mehren, dürfte der Hinweis auf die oben wiedergegebene Ansicht nicht ohne Nutzen sein.