

Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsvertretungen und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 12

Berlin, den 15. Dezember 1931

3. Jahrgang

Das Urteilsverfahren im ersten Rechtszuge.

5. Mündliche Verhandlung.

Die mündliche Verhandlung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren beginnt mit der Güteverhandlung vor dem Vorsitzenden (§ 54, I, 1 AGG.). Sie geht nicht wie im amtsgerichtlichen Güteverfahren (§ 499a ZPO.) als besondere Verhandlung dem Prozeßverfahren voraus, sondern bildet einen Bestandteil des Prozeßverfahrens selbst.

Die Güteverhandlung ist zwingend. Sie muß also auch dann stattfinden, wenn der Vorsitzende sich keinen Erfolg von ihr verspricht. Nur in einem Falle kann auf sie verzichtet werden; dann nämlich, wenn zwischen den Parteien an einer anderen Stelle (§ 105 AGG.) eine Güteverhandlung stattgefunden hat (§ 54, I, 1 AGG.).

Gegenstand der Güteverhandlung ist die Erörterung des gesamten Streitverhältnisses (§ 54, I, 2 AGG.). Der Vorsitzende kann in der Güteverhandlung alle Handlungen vornehmen, die der Aufklärung des Sachverhalts dienen (§ 54, I, 3 AGG.), mit Ausnahme eidlicher Zeugen- und Sachverständigenvernehmungen und der Auflegung von Parteieiden (§ 54, I, 4 AGG.).

Das Ergebnis der Güteverhandlung, das in jedem Falle niederschriftlich festgelegt wird (§ 54, II AGG.), kann ein verschiedenes sein.

a) Erscheinen in ihr beide Parteien nicht, so wird Termin zur streitigen Verhandlung bestimmt (§ 55, III, 1 AGG.), was nicht hindert, daß es auch in dieser noch zu einer gütlichen Erledigung des Rechtsstreites, die während des ganzen Verfahrens angestrebt werden soll (§ 57, II AGG.), kommen kann.

b) Erscheint eine Partei in der Güteverhandlung nicht oder wird der Zweck der gütlichen Einigung nicht erreicht, so schließt sich die weitere, streitige Verhandlung unmittelbar an bzw. soll sich, falls dem Hinderungsgrunde entgegenstehen (wie z. B. Fehlen der Arbeitsrichter, also unvollständige Besetzung der Kammer), binnen drei Tagen anschließen (§ 55, I AGG.). Ist die Güteverhandlung infolge Ausbleibens eine Partei erfolglos verlaufen, so kann die erschienene Partei unmittelbar nach Eintritt in die streitige Verhandlung gegen die säumige Partei Versäumnisurteil beantragen (§ 330, 331 ZPO.), über das der Vorsitzende allein entscheidet (§ 55, II, 1 AGG.). Wenn es auch für die säumige Partei gegen das Versäumnisurteil den Einspruch, der in diesem Falle binnen drei Tagen nach Zustellung des Urteils einzulegen ist (§ 59, I AGG.), gibt, so ist die Wahrnehmung der Güteverhandlung jedoch mit Rücksicht auf eine schnelle Erledigung des Rechtsstreites unter allen Umständen geboten.

c) Erscheinen beide Parteien in der Güteverhandlung und kommt ein Vergleich zu stande (§ 98 ZPO.), so ist damit der Rechtsstreit erledigt. Der Vergleich ist zur Niederschrift zu nehmen (§ 54, II AGG.) und stellt einen vollstreckbaren Schuldtitel dar (§ 794 Ziff. 1 ZPO.).

Die weitere Verhandlung muß vor der Kammer stattfinden. Nur dann entscheidet der Vorsitzende allein, wenn ohne Streitverhandlung ein Versäumnis-, Verzichts- oder Anerkenntnisurteil oder Kostenurteil auf Grund der Zurücknahme der Klage ergeht (§ 55, II AGG.); ferner, wenn die Entscheidung in der an die Güteverhandlung sich unmittelbar anschließenden streitigen Verhandlung ergeht und die Parteien sie übereinstimmend beantragen (§ 55, II, 1 AGG.).

Die streitige Verhandlung ist von dem Vorsitzenden so vorzubereiten, daß sie möglichst in einem Termin zu Ende geführt werden kann (§ 56, I AGG.). Diese Bestimmung entspricht dem Grundsatz der Beschleunigung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren. Die Parteien werden daher immer gut tun, die Klagebegründung erschöpfend vorzutragen und die Beweisangebote gleichzeitig mit dieser zu stellen. Auch kann der Vorsitzende zum Zwecke der beschleunigten Durchführung des Verfahrens insbesondere auch die Ladung von Zeugen und Sachverständigen von sich aus veranlassen, amtliche Äußerungen herbeiführen, schriftliche Unterlagen beiziehen und das persönliche Erscheinen der Parteien anordnen (§ 56, 2 AGG.). Von diesen Maßnahmen soll er aber die Parteien benachrichtigen (§ 56, 2 AGG.).

Für die Beweisaufnahme gelten im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren außer der oben bereits erörterten verstärkten Unmittelbarkeit noch zwei Besonderheiten. Erstens, daß Zeugen und Sachverständige nicht beeidigt zu werden brauchen. Dies geschieht nur, wenn die Kammer es zur Herbeiführung einer wahrheitsgemäßen Äußerung für notwendig erachtet (§ 58, II, 1 AGG.). Das gleiche gilt für die eidstattliche Versicherung bei schriftlicher Zeugenaussage in den Fällen des § 377, III und IV ZPO. (§ 58, II, 2 AGG.). Zweitens wird die Leistung eines Parteieides, also eines zugeschobenen oder zurückgeschobenen Eides, durch Beweisbeschluß (§§ 358, 359 ZPO.) angeordnet (§ 58, III AGG.). Ein bedingtes Endurteil (§ 400, 1 ZPO.) kommt also nur bei richterlichem Eid — das ist der vom Richter auferlegte, die Beweisaufnahme evtl. ergänzende Eid (§ 475 ZPO.) — in Betracht (§ 58, III AGG.). Von dem richterlichen Eid soll aber nur im äußersten Notfall Gebrauch gemacht werden.

Für den Fall des Nichterscheins des Schwurpflichtigen wird der Eid als verweigert angesehen (§ 58, IV, 1 AGG.). Das schließt jedoch nicht aus, daß der Schwurpflichtige sich binnen einer Notfrist von drei Tagen zur nachträglichen Leistung des Eides erboten kann (§ 58, IV, 2 AGG.). Erscheint er auch in dem zur nachträglichen Fidesleistung bestimmten Termin nicht, so ist ein nochmaliges Erbieten zur Fidesleistung unzulässig (§ 58, IV, 4 AGG.). Der Eid gilt dann also als endgültig verweigert.

6. Urteil und Zwangsvollstreckung.

Auch für das Urteil gelten im arbeitsgerichtlichen Verfahren einige Besonderheiten.

rauenmann
in Betriebs
1 — RAG
31 — RAG

ratsvorsitzen
n Geschäfts
n die Hand
entspricht
Billigung des
die Betriebs
ieren Beweg
d. Beschluß

vertretung in
satz/mitglieder
genüber Kün
nach Wegfall
6. Juni 1931

irere Betriebe
iebsräten) der
die das ge
bsbilanz und
orzulegen und
ernehmer dem
bsrat) gemäß
tslage des ein
ern. Beschluß

errates in Er
und ist hierzu
derlich, so be
s grundsätzlich
gesehen, kann
dem in jewei
n Vorgesetzten
1931 — RAG

Einstellung von
atur (im Sinne
t der Betriebs
RG. Beschluß

AG. schließt die
is. Dagegen kann
des Verfahrens
ohnklage wegge
durchführer
mit dem Ziel au
gung betreiben
7.30.

und.

13. verbesserte

ommentar bedar
unentbehrliche
es als Praktiker
srechtsrecht allgeme
ren zu tun haben
verbesserten Auf
im Preussische
erbe, und Kalb
gericht Berlin.
Ergebnis ist, wa
tare leider imm
unächst ein Ar
es. Textlich sin
Reihe Meinungs
dung nicht im
schwer verständ
lung sind bis

leibt der Flato
este Erläuterun

he (726 Seiten)
die Verlagsam
lkirchplatz 4

7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

n
T
b
ei
u
e
B
il
W
al
e
i
S
T
g
e
e
f
ü
b
e
B
i
d
a
b
o
Z
id
u
H
o
b
e
i
u
n
u

nö
br
zu

ü
b
als
er,
Bel
Ar.
ord
jed

sch
zur
ver
Ber
192

der
sch
anz
schaf
fallu
die
ihret
erbil
nebr
eine
lann
wird
londe
hellen

mini
Min
Zeit
gleich
schaf
genei
gehr

heits
Arbe
her
das
seiner
Anlag

Zunächst hinsichtlich des Inhalts insofern, als darin neben Urteilsformel, Tatbestand und Entscheidungsgründen auch der Betrag der Kosten und der Wert des Streitgegenstandes festzustellen ist (§ 61, I, II AGG.). Die Streitwertfestsetzung ist bedeutsam, weil von dieser Feststellung normalerweise die Berufungsfähigkeit des Rechtsstreites abhängt.

Bei der Verkündung des Urteils ist der wesentliche Inhalt der Entscheidungsgründe den Parteien mitzuteilen, sofern nicht beide Parteien abwesend sind (§ 60, II AGG.). Die Anwesenheit der Arbeitsrichter ist hierbei nicht erforderlich (§ 60, III, I AGG.). Jedoch ist bei Verkündung ohne Zuziehung der Arbeitsrichter die Urteilsformel vorher vom Vorsitzenden und den Arbeitsrichtern zu unterschreiben (§ 60, III, 2 AGG.). Ein besonderer Verkündungstermin kann nur bestimmt werden, wenn die sofortige Verkündung im Verhandlungstermin aus besonderen Gründen (z. B. weil die Beratung längere Zeit in Anspruch nimmt) nicht möglich ist (§ 60, I, I AGG.); er darf auch in diesem Falle nicht über drei Tage hinaus ausgesetzt werden (§ 60, I, 2 AGG.). Der Verkündungstermin ist der in der Verhandlung nicht erschienenen Partei durch eingeschriebenen Brief bekanntzugeben.

Die Zustellung der Urteile erfolgt von Amts wegen (§ 50 AGG.).

Auf die Zwangsvollstreckung aus arbeitsgerichtlichen Urteilen finden grundsätzlich die Vorschriften der Zivilprozessordnung (§§ 704 ff. ZPO) Anwendung. Jedoch sind die Urteile, gegen die der Einspruch oder die Berufung zulässig ist, im arbeitsgerichtlichen Verfahren ohne weiteres vorläufig vollstreckbar (§ 62, I, I AGG.). Die vorläufige Vollstreckbarkeit braucht hier also im Urteil nicht besonders ausgesprochen zu werden (§ 62, I, 2 AGG.). Die Urteile, gegen die kein Rechtsmittel gegeben ist, sind mit der Verkündung rechtskräftig und gemäß § 704, I ZPO, endgültig vollstreckbar. Ferner ist die Einstellung der Zwangsvollstreckung im Falle eines Antrages auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand oder im Falle der Wiederaufnahme des Verfahrens gemäß §§ 707, I und 719, I ZPO, nur zulässig, wenn eine Glaubhaftmachung im Sinne des § 62, I, 2 AGG., erfolgt. Schließlich ist im Falle der Verurteilung zu einer Handlung (z. B. Ausstellung eines ordnungsmäßigen Zeugnisses) die Zwangsvollstreckung nach §§ 887, 888 ZPO (z. B. Erzwingung der Handlung durch Haft) ausgeschlossen (§ 61, IV, 2 AGG.). Datur ist der Beklagte auf Antrag des Klägers für den Fall, daß die Handlung nicht binnen einer bestimmten Frist vorgenommen wird, zur Zahlung einer vom Arbeitsgericht nach freien Ermessen festzusetzenden Entschädigung zu verurteilen (§ 61, IV, 1 AGG.).

Eine Sonderregelung enthält § 63, I AGG., wenn nämlich die Betriebsvertretung namens der Belegschaft die Kündigungseinspruchsklage gemäß §§ 80, 87 BRG, erhoben hat, wird die vollstreckbare Ausfertigung nicht ihr, sondern dem beteiligten Arbeitnehmer erteilt (§ 63, I, I AGG.). Der Grund hierfür ist, daß die Belegschaft nicht rechtsfähig ist und daß der materielle Anspruch aus dem Urteil dem Arbeitnehmer zusteht. Die Ausfertigung wird aber nur dann erteilt, wenn der Arbeitnehmer nachweist, daß der Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung ausdrücklich oder durch Schweigen binnen der Dreitagfrist (§ 87, II BRG) abgelehnt hat (§ 63, I, 2 AGG.). Der Nachweis kann auch durch Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung erbracht werden (§ 63, I, 3 AGG.).

Die Durchführung der Zwangsvollstreckung erfolgt auch aus arbeitsgerichtlichen Urteilen durch den Gerichtsvollzieher (§ 753, I ZPO). Der mit der Vollstreckungsklausel (§ 725 ZPO) versehene Vollstreckungstitel nebst Vollstreckungsauftrag ist zweckmäßigerweise bei der Verteilungsstelle für Gerichtsvollzieher des Amtsgerichts, in dessen Bezirk der Schuldner seinen Wohnsitz hat, einzureichen (§ 753, II ZPO). Gebührenvorschüsse (§ 21 der Gerichtsvollzieher-Gebührenordnung) dürfen für die Vollstreckung aus arbeitsgerichtlichen Urteilen von den Gerichtsvollziehern nicht erhoben werden (§ 9, II, 2 AGG.).

Die „Verzichtserklärung“.

Durch die bekannte arbeitnehmerfeindliche Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts in der Frage des Verzehrs auf Tariflohn konnte die in Unternehmerkreisen beliebte Übung, sich durch Ausgleichsquittungen den Verzicht des Arbeitnehmers auf den tariflichen Lohn zu sichern, und auf diese Weise die Unabdingbarkeit illusorisch zu machen, weiteste Verbreitung finden. Diesem Treiben hat das nachfolgende Urteil des RAG vom 14. I. 1931 (RAG, 649/30) insofern eine Schranke gesetzt, als anerkannt ist, daß nicht nur durch Drohung zustandegekommene Verzichtserklärungen wirksamer ist, sondern auch der unter wirtschaftlichem Druck erfolgte. Es gilt nach diesem Urteil des RAG der Grundsatz:

Der Arbeitgeber ist dann nicht berechtigt, das Verhalten des Arbeitnehmers als ernsthaften Verzicht anzusehen, wenn der Arbeitnehmer erkennbar unter wirtschaftlichem Druck gehandelt hat.

Aus den Gründen des Urteils geben wir folgendes wieder:

„Der Streit geht darum, ob die Kläger auf ihre tariflichen Lohnansprüche verzichtet haben und ob der Verzicht rechtswirksam war.

Wie das Berufungsgericht feststellt, haben die Kläger bei ihrem Eintritt bei der Beklagten und dazu zu Beginn der Kalenderjahre einen Vermerk folgenden Wortlauts unterschrieben:

„Ich, der Unterzeichnete, bekenne hiernüt durch meine Namensunterschrift, daß ich nach Empfang des bei meinem Namen vermerkten Betrages an die Firma G. keinerlei Ansprüche aus meinem Arbeitsverhältnis mehr habe und vollständig abgefunden bin.“

Dieser von den Klägern unterschriebene vorgedruckte Vermerk befindet sich am Kopfe jeder Seite der Lohnliste. Jede dieser Seiten ist für sämtliche Lohnzahlungen eines Kalenderjahres bestimmt. Ueber jede Wochenzahlung haben die Kläger dann nur noch durch ihre Namensunterschrift quittiert. Bei der letzten Lohnzahlung haben sie eine Quittung in der Lohnliste nicht mehr unterschrieben.

Das Berufungsgericht faßt dieses Verfahren dahin auf, daß die Kläger durch Unterzeichnung des Kopfvermerks ihren späteren, allwochenentlich geleisteten Unterschriften von vorherigen haben die Auslegung geben wollen, daß die allwochenliche Unterschrift jedesmal die Bedeutung einer Ausgleichsquittung haben solle, ist aber der Auffassung, daß diese Erklärungen der Kläger, auch wenn sie hiernach an und für sich als Verzichtserklärungen anzusehen sein sollen, dennoch vorliegend unwirksam seien, weil sie unter wirtschaftlichem Druck erfolgt seien. Zwar möge man der Ansicht sein, so führt das Berufungsgericht aus, daß rechtlich der Beweislast das Vorliegen eines solchen, den Verzichtwillen abschließenden wirtschaftlichen Druckes den Arbeitnehmer treffe. Jedenfalls spreche aber für das Vorliegen wirtschaftlichen Druckes eine starke tatsächliche Vermutung. Der Arbeitnehmer habe im allgemeinen kein Anrecht auf wohlverworbene Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu verzichten. Lebenserfahrung und die Führung der Arbeitsgerichtsbehörden erzeuge, daß Arbeitnehmer in aller Regel Ausgleichsquittungen unterschrieben, wenn sie entweder vom Vorhanden-tariftlicher Ansprüche keine Kenntnis hatten oder die Geltendmachung ihrer Ansprüche Nachteile in der Stellung betrieblicher Gegenteilige Fälle bildeten, die die Ausnahme. Die Tatsache allein, daß die Kläger ein bis zwei Jahre lang die Quittungen unterschrieben haben, genügt an und für sich nicht, um einen wirtschaftlich freien Entschluß darzutun. Die Erfahrung lehre, daß der Arbeitnehmer auch nach mehrmaliger Betriebszugehörigkeit nicht den Entschluß auftrief, ihre Ansprüche geltend zu machen, sondern erst ihren Forderungen hervortraten, wenn ihnen gekündigt sei. Daß insbesondere die beiden Kläger sich wirtschaftlich nicht frei gefühlt hätten, beweise auch die Tatsache, daß sie im Augenblick ihrer Entlassung die Unterschriften der letzten Quittung abgaben hatten.

Diesen Ausführungen des Berufungsgerichts tritt die Revision mit Unrecht entgegen. Das Berufungsgericht geht zutreffend davon aus, daß es nach der Rechtsprechung des RAG zulässig ist, tarifliche Ansprüche nach Eintritt ihrer Fälligkeit zu erlassen, daß aber der Arbeitgeber dann nicht berechtigt ist, das Verhalten des Arbeitnehmers als ernsthaften Verzicht anzusehen, wenn der Arbeitnehmer erkennbar unter wirtschaftlichem Druck gehandelt hat.

Die Revision hat gegen diesen Ausgangspunkt Bedenken auch nicht erhoben, sondern meint nur, vom Vorliegen eines erkennbaren wirtschaftlichen Druckes könne hier keine Rede sein. Daß das nicht der Fall sei, gehe vielmehr am besten daraus hervor, daß der Kläger W. der bereits früher (vom 27. April bis zum 24. August 1928) bei der Beklagten gearbeitet und auch damals den Kopfvermerk (Revers in den Lohnlisten) unterschrieben und allwöchentlich seine Unterschrift gegeben hatte, bei seinem Wiedereintritt ohne weiteres den Revers wieder unterschrieben habe. Die Unterzeichnung eines solchen Revers habe den in der Branche der Beklagten üblichen Gepflogenheiten entsprochen. Das Hauptgeschäft in ihr spiele sich nämlich in den Sommermonaten ab, in denen die Fuhrgeschäfte wegen der vielen Obsttransporte nach B. und von den Bahnhöfen zur Zentralmarkthalle voll beschäftigt seien, während das Geschäft in den Wintermonaten sehr ruhig sei und kaum die Spesen abwerfe. Die Beklagte habe nun ihre Leute während der Wintermonate trotz des schlechten Geschäftsganges nicht entlassen, sondern sie ganzjährig beschäftigt und, um dies durchführen zu können, mit ihren Arbeitnehmern vor dem Dienstantritt eine Vereinbarung des in den Lohnbüchern festgelegten Inhalts getroffen. Es sei den Arbeitnehmern natürlich lieber gewesen, ein paar Mark weniger, als ihnen nach dem Tarif zustand, zu erhalten, dafür aber Aussicht auf eine Dauerstellung zu haben.

Abgesehen davon, daß diese Ausführungen der Revision kaum geeignet sein würden, das Vorhandensein eines wirtschaftlichen Druckes zu widerlegen, vielmehr im Gegenteil selber darauf hinauslaufen, daß die Kläger die Reverse eben nur deshalb unterschrieben hätten, weil sie sonst befürchten mußten, in der stilleren Winterzeit ihre Stellung zu verlieren, ist ein näheres Eingehen auf die tatsächlichen Verhältnisse aber auch im Rechtszuge der Revision ohnehin nicht möglich.

Das Berufungsgericht hat daher den von den Klägern erteilten Ausgleichsquittungen mit Recht den Wert rechtswirksamer Verzichtserklärung nicht beigemessen und der Klage daher mit Recht stattgegeben."

Dazu bemerkt Prof. Nipperdey in Übereinstimmung mit Nörpel, daß das Urteil zu begrüßen sei, daß aber die Begründung dogmatisch richtiger wäre, wenn sie den Verzicht grundsätzlich als unzulässige Umgehung des Tarifvertrages und deshalb schlechthin für unzulässig erkläre.

Insmerhin: in dem von der Unternehmerpresse viel gebelbten Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 10. Januar 1931 (82/30) war nur hervorgehoben, daß Zwang oder Drohung die Ausgleichserklärung ungültig mache. In dem neuen Urteil wird der „wirtschaftliche Druck“ (ohne Zwang oder Drohung) als genügend bezeichnet, die Verzichtserklärung ungültig zu machen. Und welcher Verzicht auf Lohn wird nicht unter wirtschaftlichem Druck geleistet?

Die Meldepflicht der Wohlfahrtserwerbslosen.

Vielfach ist die Meinung verbreitet, daß aus der Arbeitslosen- oder Krisenunterstützung ausgesteuerte Arbeitslose, die aber laufend Wohlfahrtsunterstützung beziehen, nicht mehr verpflichtet sind, sich beim Arbeitsamt zur Kontrolle zu melden. Diese Annahme ist irrig, und das Unterlassen der vom Arbeitsamt vorgeordneten Meldungen kann dem Wohlfahrtserwerbslosen sehr nachteilig werden. Zwar besteht für ihn keine Meldepflicht auf Grund des AVAVG. Sie ergibt sich aber aus der Fürsorgepflichtverordnung.

Durch Erlaß des Präsidenten der Reichsanstalt ist bestimmt, daß meldepflichtig derjenige Wohlfahrts-

erwerbslose ist, der arbeitsfähig im Sinne des § 88, Abs. 1 AVAVG, ist, weder versicherungsmäßige Arbeitslosen- noch Krisenunterstützung bezieht, aber laufend aus Mitteln der öffentlichen Fürsorge unterstützt wird und als Arbeitsloser in dauernder Kontrolle des Arbeitsamts steht. —

Die Meldepflicht ist in der gleichen Weise durchzuführen, wie die der Hauptunterstützungsempfänger in der Arbeitslosen- und Krisenunterstützung. Eine Einschränkung der regelmäßigen Meldungen der Wohlfahrtserwerbslosen darf vom Arbeitsamt nur vorgenommen werden, wenn der Fürsorgeverband es wünscht und die Wohlfahrtserwerbslosen dadurch nicht in der Arbeitslosenvermittlung benachteiligt werden.

Fürsorgearbeiter und Notstandsarbeiter sind von den regelmäßigen Kontrollmeldungen beim Arbeitsamt befreit. Die Regelung der Meldepflicht der Pflichtarbeiter erfolgt nach Vereinbarung zwischen Fürsorgeverband und Arbeitsamt.

Keine Erstattungspflicht für Krisenunterstützung.

Durch Verordnung des Reichspräsidenten vom 6. Juli 1931 war in § 101 a AVAVG bestimmt worden, daß die als Hauptunterstützung in der Krisenfürsorge empfangenen Beträge zurückzuzahlen sind, sobald und soweit der Unterstützte Einkommen hat und sein Fortkommen durch die Erstattung nicht unbillig erschwert wird. Diese Bestimmung ist, was nicht überall beachtet wurde, durch die Verordnung vom 7. Oktober 1931, zweiter Teil, Artikel 1, Ziffer 8, wieder aufgehoben worden. Die Aufhebung der Rückzahlungspflicht gilt nicht nur für Krisenunterstützungen, die nach dem 7. Oktober gezahlt werden, sondern sie gilt auch für solche, die in der Zeit vom 6. Juli bis zum 7. Oktober 1931 gezahlt worden sind. Soweit in dieser Zeit jedoch Rückzahlungen geleistet worden sind, können die Beträge nicht reklamiert werden.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

Betriebsräte.

1. Der Unterzeichner einer Vorschlagsliste für die Betriebsratswahl kann nach der Einreichung der Liste beim Wahlvorstand seine Unterschrift nicht anfechten, weil er sie irrtümlich abgegeben habe. Beschl. v. 9. Mai 1931 — RAG RB. 23/31

2. Die Festsetzung von Strafen nach § 80 Abs. 2 BRG, ist nur rechtswirksam unter Mitwirkung des gesamten Gruppenrats, eine Übertragung der Mitwirkung an einzelne Mitglieder der Betriebsvertretung ist unzulässig. — Der Betriebsratsvorsitzende hat nur geschäftsführende Befugnisse, er kann niemals Entscheidungen selbständig treffen, wo die Entscheidung der Betriebsvertretung zusteht. Ur. v. 2. Mai 1931 — RAG. 503/30.

3. Kündigungen von Arbeitnehmern sind in jedem Falle unwirksam, wenn sie erfolgen, weil die betreffenden Arbeitnehmer Unterzeichner oder Bewerber einer Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl sind. Ur. v. 21. Februar 1931 — RAG. 518/30.

4. Nimmt ein Betriebsratsmitglied widerspruchlos eine (nach § 96 BRG, unzulässige) Kündigung entgegen, so kann darin noch nicht sein Einverständnis mit der Kündigung erblickt werden, zumal, wenn das Betriebsratsmitglied sich der Möglichkeit des Widerspruchs (Unzulässigkeit der Kündigung nach § 96) gar nicht bewußt ist. Ur. v. 1. April 1931 — RAG. 556/30.

Betriebsstilllegung.

5. „Maßnahme“ im Sinne des § 1 Abs. 2 der Stilllegungsverordnung ist der Abbruch und die Nichtbenutzung von Betriebsanlagen, Entlassungen, die infolge dieser Maßnahmen erfolgen, brauchen nicht innerhalb der Frist des § 1 Abs. 2 Satz 2 (Freifrist) vorgenommen zu werden. Auch die Kündigung kann nach Ablauf der Freifrist vorgenommen werden. Ur. v. 7. März 1931 — RAG. 429/30.

13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

