

# Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Verbandes  
der Gemeinde- und Staatsarbeiter

Redaktion und Expedition: Berlin SO 36, Schlesische Straße 42 • Redakteur Emil Dittmer  
Fernsprecher: Amt Moritzplatz 11944 • Das „Arbeitsrecht“ erscheint als Beilage der Gewerkschaft

## I. Jahrgang

Januar bis Dezember 1929

### Mit Sachregister als Inhaltsverzeichnis

(alphabetisch geordnet)

Allgemeines — Artikel	
Arbeitsgerichte. Die Tätigkeit der	4
Arbeitsgesetzbuche. Vom künftigen	81
Betriebsräte. Für die Praxis der	2
Betriebsräte. Unser Handbuch für	17
Betriebsratsmitgliedern aus ihrem Amt Sachmitglieder von anderen Listen nach- rückten? Können beim Ausscheiden von	41
Betriebsratswahl. Anfechtung der	33
Einführung. Zur	1
Einspruchsrecht gegen Kündigung. Die Vor- aussetzungen für das	73
Einspruchsverfahrens. Form und Fristen des	89
Familienkrankenhilfe? Worin liegen die Mängel der	21
Gesamtbetriebsrats. Die Errichtung des	25
Gesundheitsfürsorge in der versicherten Be- völkerung. Richtlinien über	19
Invalidentversicherung. Neuerungen in der	59
Krankenversicherung. Die internationale Regelung der	35
Kreiswegeverwaltung eines Landkreises ist ein einheitlicher Betrieb im Sinne des § 9 des BRG. Die	43
Krisenfürsorgerecht. Das	12
Kündigungsanspruchsklagen. Prozeßvertre- tung und Vertretungskosten bei	65
Schiedsgerichtsverfahrens. Die Kosten eines	49
Schwerbeschädigten. Das Sonderrecht der	57
Sozialversicherung bei Todesfällen. Die Leistungen der	19
Unfallversicherung. Der Ausbau der	27
Unfallversicherung. Die Erweiterung der	9
Arbeitsrecht	
Allgemeinverbindlichkeitserklärung und da- mit zugleich diese dem Allgemeinwohl dienende Einrichtung selbst hinfällig machen. Das gewollte Fernbleiben einer Gemeinde vom Reichsarbeitgeberver- band kann nicht die	76
Änderungen der Arbeitszeit sind mit der Betriebsvertretung zu vereinbaren (§ 75 BRG.) betr. Zusatzvereinbarung zu § 3 RMA. — G. 8	95
Arbeitslosenunterstützung anzurechnen. Wenn ein Betriebsratsmitglied gegen eine Abfindungssumme die Auflösung des Arbeitsvertrages anerkennt, ist diese Abfindungssumme auf die	6
Arbeitsordnung, die nicht gesetzmäßig zu- stände gekommen ist, bindet den Arbeit- nehmer nicht, auch wenn er sie in Unkenntnis dieser Tatsache schriftlich anerkannt hat. Eine	7
Arbeitszeit erfordert eine vertragliche Teil- nahme des Betriebsrats an der Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit. Mitwirkung des Betriebs- rats bei Festsetzung der	39
Betriebsratswahl für ungültig erklärt wird, hat keine rückwirkende Kraft. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts, durch die eine	16
Einspruchsklagen gegen Kündigung kann nicht durch Schiedsvertrag zugunsten von vereinbarten Schiedsstellen aus- geschlossen werden. Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts für	44
Einzelarbeitsvertrag mit einzelnen Ar- beitern Ausschuß dieser Kündigungs- frist vereinbart werden. Sieht die Ar- beitsordnung eine Kündigungsfrist von vierzehn Tagen vor, so kann trotzdem durch	28
Einzelstrafen auf Grund einer Arbeitsord- nung, zu deren Erlaß der Arbeitgeber nicht nach der Gewerbeordnung ver- pflichtet ist, unterliegt der Mitwirkung des Gruppenrats. Die Festsetzung von	24
Entgangenen Arbeitslohn, wenn die Schlachthofdirektion auf die Unter- suchungszeit der Schweine nicht die ge- setzliche Zeit verwenden läßt. Anspruch eines Aushilfstrichinenbeschauers auf den	83
Entlassung von Arbeitnehmern, die sich für bestimmte Arbeiten infolge körperlicher Leiden nicht eignen, eine Beschäftigung in einem anderen ihrer Betriebe zu ermöglichen. Den Stadtgemeinden kann zugemutet werden, vor	70
Entlassungen von Betriebsratsmitgliedern wegen Geldknappheit der Verwaltung bedürfen der Zustimmung der Betriebs- vertretung	24
Fortzahlung des Gehalts beanspruchen? Kann eine unverheiratete Handlungs- gehilfin, die infolge einer Fehlgeburt erkrankt ist,	37
Fortzahlung des Lohnes trotz Dienstunfähig- keit, wenn diese durch Feuchtigkeit der Dienstwohnung herbeigeführt ist	85
Fortzahlung des Lohnes verpflichtet, wenn die Beschäftigung deswegen unter- brochen werden muß. Versagt die Heizungsanlage im Arbeitsraum bei Frostwetter, so ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur	31
Fristablauf geheilt. Grundsätzlich sind Mängel des Wahlverfahrens bei der Betriebsratswahl durch	40
Höhe des Anspruchs und die Kosten an das Arbeitsgericht zurückverweist, ist auch dann Revision unzulässig, wenn diese ausdrücklich im Urteil des Landes- arbeitsgerichts zugelassen worden ist. Gegen ein Urteil des Landesarbeits- gerichts, das einen Anspruch dem Grunde nach für gerechtfertigt erklärt und die Sache zur Entscheidung über die	16
Irrenpfleger, der bei der Beaufsichtigung von Geisteskranken während der Feld- arbeit einen Unfall erleidet, ist bezüg- lich der Rente nach den Grundsätzen über die Unfallfürsorge für das Personal in den Krankenanstalten als Pfleger zu entschädigen. Ein	55
Kreiswegeverwaltung eines Landkreises ist ein einheitlicher Betrieb im Sinne des § 9 des BRG. Die	61

Kündigungen von Kandidaten für den Betriebsrat und den Wahlvorstand sowie von Arbeitnehmern, die die Bestellung des Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht betreiben, sind nichtig, wenn sie zu dem Zwecke erfolgen, die Wahl zu hintertreiben 5

Landkreisen ist nicht für jeden Straßenmeisterbezirk ein Betriebsobmann zu wählen, sondern für die ganze Bauverwaltung ein Betriebsrat. Bei den — 51

Lohnsteuerfreiheit der vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gezahlten Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte 72

Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für Arbeitsunterbrechungen wegen kurzfristigen Versagens des elektrischen Stroms 36

Maßregelung wegen gewerkschaftlicher Betätigung darstellt, ist nichtig und verpflichtet außerdem den Arbeitgeber zum Schadenersatz gegenüber dem Gemäßigten. Eine Kündigung, die eine — 68

Minderleistungsfähiger tariflich nach der Leistungsfähigkeit in dem ihnen zugewiesenen Arbeitsfach zu bemessen ist, so ist eine Minderung der Leistungsfähigkeit nur anzunehmen, wenn sie sich in der Person des Minderleistungsfähigen ergibt. Wenn der Lohn — 47

Nachtarbeit tarifliche Zuschläge festgelegt sind, sind dieselben auch dann zu bezahlen, wenn die dienstplanmäßige Nachtarbeit innerhalb der festgesetzten achtstündigen Arbeitszeit abgeleistet wird. Wenn für dienstplanmäßige — 92

Prozessvertreter vor dem Arbeitsgericht anzuerkennen, auch wenn nur ein Teil der Arbeitnehmerschaft der betreffenden Organisation angehört. Der Organisationsvertreter ist als — 93

Rechtsbeschwerde ist nur dann beim Reichsarbeitsgericht und nicht beim Landesarbeitsgericht einzulegen, wenn das Unternehmen sich in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber über den Bezirk eines Landes hinaus erstreckt. Die — 7

Revisionsgrund anzusehen. Ist eine Stadtgemeinde Partei, so ist die Mitwirkung jedes ihrer Magistratsmitglieder an der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts als absoluter — 87

Schadenersatz für ein Fahrrad, das einem seiner Arbeiter auf der Arbeitsstelle gestohlen wurde. Verpflichtung des Arbeitgebers zum — 30

Schadenersatzpflichtig. Ein im Dienst entstandener Unfall, hervorgerufen durch schlechte Beschaffenheit der Arbeitsmaterialien, macht den Arbeitgeber — 63

Sozialer Rücksichten verlangen, als von einem Privatunternehmer. Von einer Kommunalverwaltung muß man, auch soweit sie werbende Betriebe unterhält, gegenüber ihren Arbeitern in höherem Maße die Beachtung — 62

Sperrfrist von vier Wochen vornehmen. Wenn ein Arbeitgeber seinen Betrieb zur Stilllegung angemeldet hat, darf er Entlassungen, die einen gewissen Umfang überschreiten, grundsätzlich erst nach einer — 77

Stiftung als Arbeitgeber? Wer gilt bei einer — 55

Straßenunterhaltungsarbeiten des Staates oder der Gemeinden fallen nicht unter die Bauarbeitertarifverträge, denn sie zählen zu den notwendigen und herkömmlichen Verwaltungsaufgaben und pflegen regelmäßig wiederkehrend in eigener Verwaltung ausgeführt zu werden. 86

Streik und Aussperrung lebt das Betriebsratsamt wieder auf, wenn durch ein Friedensabkommen vereinbart wird, daß die Arbeitsverhältnisse nicht als unterbrochen gelten. Nach — 5

Streitwertfestsetzung wird durch die Feststellung der Gerichtskosten im Urteil des Arbeitsgerichts ersetzt, wenn sich aus der Berechnung der Gerichtskosten der vom Arbeitsgericht angenommene Streitwert ermitteln läßt. Die fehlende — 39

Tariflohn. Pflichtarbeiter in den Kammereibetrieben haben Anspruch auf — 61

Tariflohnanspruch eines in einem kommunalen Licht- und Wasserkraftwerk beschäftigten Schlossers, auch wenn der Arbeitgeber nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes Deutscher Gemeinden und Kommunalverbänden ist, wenn ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag besteht. Berechtigter — 87

Unbillige Härte ist trotz finanzieller Schwierigkeiten der Gemeinde dann anzunehmen, wenn der Gekündigte infolge langer Beschäftigungsdauer bei der Gemeinde und hohen Lebensalters in der Privatindustrie nicht mehr unterkommen kann. Eine — 64

„Unbillige Härte“. Zum Begriff — 52

Unbillige Härte. Zum Begriff — 55

Unfallrente nicht auf den Lohn angerechnet werden. Bei voller Arbeitsleistung eines durch unverschuldeten Betriebsunfall minderleistungsfähig gewordenen Arbeiters darf die — 23

Unorganisierte nach der Arbeitsordnung unter Tarif entlohnt wird, kann er nicht aus dem für Organisierte des Betriebes bestehenden Tarifvertrag den Tariflohn mit der Begründung beanspruchen, daß ihm dieser als angemessene Vergütung zusteht. Wenn ein — 69

Urlaub. Auch im Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst besteht nach einjähriger Dienstzeit in einem Betrieb rechtskräftiger Anspruch auf — 54

Urlaub deswegen nicht nehmen können, weil er vom Arbeitgeber immer auf spätere Zeit vertröstet worden ist, so kann der Arbeitnehmer auch noch im nächsten Jahre Abgeltung des entgangenen Urlaubs beanspruchen. Hat ein Arbeitnehmer den — 53

Urteilsverfahren auszutragen. Ein Streit über die Anwendung der Arbeitsordnung ist nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeiterrat im Beschlußverfahren, sondern zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitern im — 88

Verbandsvertreter für den Arbeiterrat eine Einspruchsklage vertritt, ist nicht erforderlich, daß die Prozeßvollmacht von allen Mitgliedern des Arbeiterrats unterschrieben ist. Wenn ein — 16

Verheiratung einer weiblichen Angestellten ist nicht ohne weiteres ein Grund zur fristlosen Entlassung. 6

Wahrnehmung seiner Betriebsratsgeschäfte nur in Begleitung des Betriebsleiters oder dessen Stellvertreters andere Arbeitsräume des Betriebes aufsuchen darf. Der Betriebsratsvorsitzende ist vielmehr berechtigt, zur unbeeinflussten Ausübung seines Amtes im Bedarfsfalle andere Räume allein zu betreten. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, dem Betriebsratsvorsitzenden vorzuschreiben, daß er zur — 13

Weiterdauer des Arbeitsverhältnisses bestätigt hat. Nach Erhebung der Einspruchsklage im Kündigungsfalle durch den Arbeiterrat und Annahme einer durch arbeitsgerichtliches Urteil festgesetzten Entschädigung muß einer Berufung an das Landesarbeitsgericht der Erfolg versagt werden, auch wenn der Bürgermeister durch schriftlichen Bescheid, allerdings ohne zweite Unterschrift und Beschluß der Gemeindevertretung, die — 94

Werkwohnung nicht räumt, kann keine Feststellungsklage vor dem Arbeitsgericht darüber erhoben werden, ob ein gesetzlich begründeter Anlaß zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Wenn ein Arbeitnehmer, dem die Beschäftigung gekündigt worden ist, die — 48

Wirtschaftlichen Zwecken im Sinne des § 71 BRG. Schlachthof, Stadtgartenverwaltung, Städtisches Reinigungsamt, Tiefbauamt und sämtliche Unterabteilungen desselben sowie Bestattungsamt und Stadtkellerei sind Betriebe mit — Vorlegung des Haushaltsplans genügt nicht den Anforderungen des § 71 BRG. 15

Wahlvorschlagsliste für die Betriebsratswahl seine Unterschrift zurück, so wird dadurch die Liste ungültig. Zieht ein Vertreter der — 80

Zehrgeld zu, wenn er über vier Kilometer von seiner ständigen Arbeitsstelle und über vier Stunden beschäftigt ist, auch wenn die vorübergehende Arbeitsstelle am Wohnorte liegt. Dem Arbeitnehmer steht — 78

### Sozialversicherung.

Arbeitslosenunterstützung nach dem ADAG. Wenn ein Arbeitnehmer alters- und krankheitshalber erwerbsunfähig wird und die Anwartschaft zur Arbeitslosenunterstützung erfüllt hat, bezieht er die — 72

Invalidenversicherung, wenn dem Krankenhauspersonal Kost und Logis von der Anstalt gewährt und die dafür im Tarifvertrag festgesetzte Vergütung auf den tariflichen Barlohn angerechnet wird. Der tarifliche Barlohn bestimmt auch dann ausschließlich die Höhe der Beiträge zur — 32

Unfall eines Bauarbeiters auf dem Heimweg von einem in unmittelbarem Anschluß an die Betriebsarbeit veranstalteten Hausrichtfest (Hebeschmaus) ist als Betriebsunfall angesehen worden 8

# Arbeitsrecht

Monatschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Verbandes  
der Gemeinde- und Staatsarbeiter

Nummer 1

Berlin, den 11. Januar 1929

1. Jahrgang

## Zur Einführung

**W**eder eine neue Zeitschrift des Verbandes der Gemeinde- und Staatsarbeiter! Seit wir in Deutschland die Inflation überwunden haben, ist die Frage der Funktionär- sowie der Massenbildung wieder stärker in den Vordergrund gerückt. Unsere Gewerkschaftspresse hat bereits seit vielen Jahren eine Spezialisierung ihrer Aufgaben vorgenommen durch besondere Rubriken. So wurde insbesondere für Betriebsräte und arbeitsrechtlich besonders interessierte Kollegen vielerlei Material im Laufe jeden Jahrgangs der „Gewerkschaft“ beigebracht zur Information und Belehrung jedes einzelnen Lesers. Wenn nun auch statistische Feststellungen und Einzelbeobachtungen lehren, daß nur ein Teil unseres gesamten Leserkreises ein besonderes Interesse für arbeitsrechtliche Fragen hat, so ist doch nicht zu verkennen, daß dieser Teil der Kollegenschaft auch in der Agitation und der gesamten Verbandsarbeit der besonders rührigste ist. Darum lohnt es sich durchaus, wenn wir im neuen Jahrgang 1929 zu den bestehenden vier Zeitschriften unseres Verbandes („Gewerkschaft“, „Beamten-Gewerkschaft“, „Sanitätswarte“ und „Technik und Wirtschaft“) nun die fünfte hinzuzufügen. Allmonatlich soll für Betriebsräte und Vertrauensleute das „Arbeitsrecht“ als Beilage zur „Gewerkschaft“ erscheinen.

Sowohl in der „Gewerkschaft“ wie auch in der „Beamten-Gewerkschaft“ sind freilich in mehr oder minder regelmäßiger Folge arbeits- oder beamtenrechtliche Artikel erschienen. Mit der allmonatlichen Zusammenfassung soll also in erster Linie erreicht werden eine stängemäße organische Betrachtung über die Arbeitsrechtspraxis und Auslegung vom grundsätzlichen Standpunkt aus. Ferner sollen die immer stärker sich häufenden Entscheidungen der örtlichen, Landes- und Reichsarbeitsgerichte einer kritischen Behandlung unterzogen werden, so weit sie sich auf Gemeinde- und Staatsbetriebe (oder analoge Fälle der privaten Wirtschaft) beziehen. Daneben sollen aufgeführt werden Aufgaben, Funktionen und Rechte für die Tätigkeit der Betriebsräte. Wenn gleich der Hamburger Gewerkschaftskongress im Referat Naphthalis über die Wirtschaftsdemokratie den Hauptwert auf die Umgestaltung der Wirtschaft als Ganzes gelegt hat, darf doch auch die Kontrolle und Mitberaterung des einzelnen Betriebes durch die Betriebsräte nicht außer Acht gelassen werden. Ja, für die öffentlich-rechtlichen Betriebe liegt hier unserer Ueberzeugung nach noch ein weites Arbeitsfeld vor. Aber auch in unserem ausgedehnten und umfassenden Tarifrecht wird sowohl aus der Spruchpraxis wie aus den einzelnen Entscheidungen mancherlei Lehre zu gewinnen sein. Soweit es der Raum gestattet, wird auch in bezug auf die rechtlichen Entscheidungen in der Sozialversicherung und Sozialfürsorge der öffentlich-rechtlichen Betriebe entsprechendes Informationsmaterial verarbeitet werden, wiewohl die grundsätzlichen Darlegungen auf diesen Gebieten nach wie vor unserem Hauptorgan, der „Gewerkschaft“ vorbehalten bleiben müssen.

Der Arbeitsvertrag in öffentlichen Betrieben und seine Auslegung bedarf gleichfalls besonderer Behandlung. Ebenso wird der Arbeiterschutz und die Arbeitshygiene in öffentlichen Betrieben stärker in den Vordergrund unserer Kritik gerückt werden in der neuen Zeitschrift. Aus der Zeitschrift des Reichsarbeitsgeber-Verbandes ist zu ersehen, daß eine planmäßige Beeinflussung der Öffentlichkeit vom Standpunkte des Arbeitgeberverbandes vor sich geht, wogegen an sich nichts einzuwenden wäre, wenn dieser manchmal etwas einseitigen Information auch die andere Seite hinzugefügt wird. Das soll in unserer Zeitschrift geschehen. Soweit es noch möglich ist, beabsichtigt die Redaktion ferner, auch das

internationale Arbeitsrecht der öffentlichen Betriebe in den Rahmen ihrer kritischen Betrachtung einzuziehen und endlich wird auch die wichtigste Arbeitsrechts-Literatur sachgemäße Besprechung finden. Soweit grundsätzliche oder Einzelentscheidungen von besonders aktueller Bedeutung sind, werden wir sie jeweils in der „Gewerkschaft“ oder „Beamten-Gewerkschaft“ sofort veröffentlichen.

Es wird natürlich wesentlich abhängen von unsern Mitarbeitern und unserm Leserkreis, wie weit die neue Monatschrift den berechtigten Anforderungen unserer Betriebsräte und Vertrauensleute entspricht. Deswegen möchten wir an dieser Stelle um rege Mitarbeit, sowie um eifriges Studium unserer „Arbeitsrechts“-Beilage bitten, da hiervon nicht zuletzt das Gelingen der neuen Zeitschrift abhängt. Redaktion des „Arbeitsrechts“. E. Dittmer.

## Sür die Praxis der Betriebsräte

An Interessenvertreter der Arbeitnehmer werden heute erhebliche höhere Anforderungen gestellt als in der Vorkriegszeit. Solche Interessenvertreter sind auch die Betriebsräte. Um ihre Aufgabe voll erfüllen zu können, müssen sie sich mit Fragen der Wirtschaft und des Arbeitsrechts sowie der Sozialversicherung vertraut machen. Dabei dürfen sie nicht am Betriebe haften bleiben. Sie müssen vielmehr ihren Betrieb nach der wirtschaftlichen und der sozialen Seite als einen Teil des Ganzen betrachten. Der Information über wirtschaftliche und technische Fragen dient unsere Zeitschrift „Technik und Wirtschaft“. Aus ihr können unsere Betriebsräte Anregungen für ihre Betätigung in wirtschaftlichen und technischen Fragen des Betriebes schöpfen. Am meisten werden unsere Betriebsräte aber heute noch von den sozialen Aufgaben in Anspruch genommen. Sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben zu unterstützen und zu fördern, hat der Verbandsvorstand eine besondere Betriebsräteabteilung geschaffen. Erst vor einigen Tagen gingen uns von einer Bezirksleitung Abschriften von Schreiben an drei verschiedene Gemeindeverwaltungen zu, in denen der Antrag gestellt war, für Betriebe dieser Gemeinden einen Wahlvorstand zu bestellen, damit ein Betriebsrat gewählt werden könne. Es gibt also auch noch Gemeinden, für deren Betriebe keine Betriebsvertretung vorhanden ist, obwohl die Voraussetzungen für Errichtung einer solchen vorliegen.

Wenn es sich hierbei auch um Ausnahmefälle handelt und die Errichtung von Betriebsräten im allgemeinen ordnungsmäßig erfolgt, so haben die vorhandenen Betriebsräte doch zum Teil unter schwierigen Verhältnissen ihre Pflichten zu erfüllen. Dieses zeigen zwei Streitfälle aus allerletzter Zeit: In dem einen Falle hatte der Oberbürgermeister dem Vorsitzenden des Betriebsrats einer Krankenanstalt verboten, zur Wahrnehmung seiner Betriebsratspflichten andere Räume als die, in denen er arbeitet, allein zu betreten. Er erließ ein dahingehendes scharfes Verbot mit dem Hinzufügen, daß ihm „zugestanden“ werde, im Bedarfsfalle den Direktor der Anstalt oder dessen Vertreter „jeweils auf dessen Kontrollgängen durch die Anstalt zu begleiten“, soweit dies zur Erfüllung der Obliegenheiten als Vorsitzender des Betriebsrates erforderlich sei. Erst das Arbeits- und das Landesarbeitsgericht mußten angerufen werden, um schließlich eine Entscheidung herbeizuführen, nach der es unzulässig ist, in dieser Weise dem Betriebsrat bei Ausübung seiner gesetzlichen Pflichten an die Kette zu legen. In dem anderen Falle verbot der Bürgermeister einer Stadt dem Betriebsratsvorsitzenden, zur Wahrnehmung seiner Betriebsratspflichten den

Arbeitsplatz zu verlassen. Für besondere Fälle, deren Dringlichkeit eine Erledigung außerhalb der Arbeitszeit verbietet, wurde dies unter der Voraussetzung „gestattet“, daß dazu „unbedingt vorher Erlaubnis eingeholt“ werde. Das Schreiben schloß mit folgender Drohung: „Ich verwarne Sie demnach nachdrücklich. Im Wiederholungsfalle werde ich von allen der Stadt als Ihrem Arbeitgeber gesetzmäßig zustehenden Möglichkeiten Gebrauch machen“. An welche Möglichkeit der Bürgermeister in erster Linie dachte, ist ja nicht schwer auszuendenken. Auch in diesem Falle mußte das Arbeitsgericht angerufen werden. Zu einer Entscheidung kam es jedoch nicht, weil die Verwaltung vor Gericht anerkannte, daß der Betriebsrat seine notwendigen Aufgaben während der Arbeitszeit erledigen kann und auch eine Erlaubnis dazu nicht notwendig hat.

Diese Fälle zeigen, daß bei manchen Verwaltungen über die Befugnisse der Betriebsräte noch große Unkenntnis vorhanden ist. Aber auch die Betriebsräte selber müssen sich mehr als bisher mit ihren Befugnissen und mit dem Arbeitsrecht vertraut machen. Diesen Zwecken dient am besten der Betriebsrätekommentar von Fatio und ein besonderes Handbuch für die Betriebsräte in Gemeinde- und Staatsbetrieben, das demnächst vom Verbandsvorstand herausgegeben wird. Dieses Handbuch enthält alle für unsere Kollegen in Betracht kommenden Gesetze und Verordnungen im Wortlaut und außerdem eine kurze Wiedergabe der bisher zu den einzelnen Bestimmungen vorliegenden Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. Unsere Beilage „Arbeitsrecht“ wird außerdem durch Veröffentlichung von gemeinnerständlichen Abhandlungen über bestimmte arbeitsrechtliche Fragen sowie durch Wiedergabe von Entscheidungen der Kollegenschaft fortlaufend über den Stand des Arbeitsrechts und die Spruchpraxis unterrichten. Notwendig ist aber, daß die Betriebsräte neue Entscheidungen stets sofort unserer Betriebsräteabteilung zusenden. Unsere Kollegen gewinnen damit weitgehende Möglichkeit, sich auf dem Gebiete des Arbeitsrechts zu vertiefen. Dies geschieht am besten in der Weise, daß der Wortlaut der in den veröffentlichten Entscheidungen angeführten Paragraphen der in Betracht kommenden Gesetze im Handbuch nachgelesen wird. Wer im Besitze eines Kommentars zu dem betreffenden Gesetz ist, tut natürlich gut, auch die Erläuterung zu der betreffenden Bestimmung zu lesen. Konsequente Durchführung dieser Methode bereichert auf die einfachste Weise ganz systematisch die arbeitsrechtlichen Kenntnisse.

Die praktischen Erfahrungen unserer Betriebsräte mit dem Betriebsrätegesetz haben bisher leider nicht ausgewertet werden können. Jeder Betriebsrat wird schon in der Vergangenheit am Ablauf seiner Amtsperiode der Belegschaft über seine Tätigkeit Bericht erstattet haben. Wo das nicht geschehen sein sollte, muß das in Zukunft allgemein geschehen. Solche Berichte müssen aber auch unserer Betriebsräteabteilung erstattet werden. Mehr noch ist notwendig. Jeder Betriebsrat muß bei der Berichterstattung, die im Laufe des letzten Vierteljahres seiner Amtsperiode erfolgen muß, auch angeben, welche guten und schlechten Erfahrungen er in bezug auf die Anwendung des Betriebsrätegesetzes usw. hat machen können. Es müssen die Schwierigkeiten dargestellt werden, denen seine Tätigkeit begegnete, aber auch gutes Zusammenarbeiten mit der Verwaltung und Erfolge auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet müssen mitgeteilt werden. Auf eine solche Berichterstattung an unsere Betriebsräteabteilung müssen sich unsere Betriebsräte einstellen. Das eingehende Material wird durch das „Arbeitsrecht“ oder auf andere Weise der übrigen Kollegenschaft zur Nutzenwendung zugänglich gemacht werden.

Sorge bereitet uns und auch manchen Verwaltungen die ständig zunehmende Unfallhäufigkeit. Vom 24. Februar bis 3. März 1929 findet unter Leitung der Berufsgenossenschaften eine Unfallverhütungswoche statt. In dieser Woche soll Aufklärung über die Unfallgefahren verbreitet werden. Mit Aufklärung allein ist es hier freilich nicht getan. Unsere Betriebsräte müssen vielmehr das auch von den Betriebsleitungen anzuerkennende Recht haben, ihre Betriebe in regelmäßiger Wiederkehr auf die Unfallsicherheit und Einhaltung der Unfallverhütungsmaßnahmen zu kontrollieren. Es muß daher der Abschluß von Richtlinien für die Mitwirkung der Betriebsräte bei der Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe erstrebt werden. Weitere Aufgaben ergeben sich aus dem unseren Betriebsräten bekannten Arbeitsprogramm unserer Betriebsräteabteilung. An der Erfüllung all dieser Aufgaben eifrig mitzuarbeiten, muß das Bestreben unserer Betriebsräte sein. R. Weck.

## Die Tätigkeit der Arbeitsgerichte

Das Statistische Reichsamt hat soeben in „Wirtschaft und Statistik“ eine Uebersicht über die Tätigkeit der Arbeitsgerichte in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 1927 veröffentlicht. Bekanntlich haben die Arbeitsgerichte am 1. Juli 1927 ihre Tätigkeit aufgenommen, und es ist zur Beurteilung ihrer Zweckmäßigkeit von nicht unerheblicher Bedeutung, zu sehen, in welchem Umfange sie in dem ersten halben Jahre ihres Bestehens in Anspruch genommen wurden.

Nach dem Bericht sind im Urteilsverfahren bei den Arbeitsgerichten in dem genannten Halbjahr 164 618 Sachen anhängig gemacht worden. Hiervon stammen rund 8000 Streitfälle aus der Zeit, als noch die Gewerbe- und Kaufmannsgerichte bestanden. Von der Gesamtzahl der Streitigkeiten entfallen 107 953 auf Arbeiter, 39 645 auf Angestellte und 17 020 auf Handwerker. In den meisten Fällen handelt es sich um Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeiter und Unternehmer, in rund 3300 Fällen war die Entlassung der Streitgrund und in 1066 Fällen waren Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen zu entscheiden.

Bei den Arbeitsgerichten können auch solche Klagen erhoben werden, die an sich zwar nicht unter die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen, aber doch mit einer bei einem Arbeitsgericht anhängigen oder gleichzeitig anhängig werdenden bürgerlichen Rechtsstreitigkeit in rechtlichem oder unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehen. Von dieser Möglichkeit vor den Arbeitsgerichten ist in 133 Fällen Gebrauch gemacht worden.

Die Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte ist sehr verschieden. Ueberhaupt nicht in Anspruch genommen wurden die Arbeitsgerichte Gräfenberg in Oberfranken und Schongau in Oberbayern. Die stärkste Betätigung weisen neben Berlin die Arbeitsgerichte Hamburg und Köln auf. Bis zu 50 Streitigkeiten hatten in der Berichtszeit 182 Arbeitsgerichte zu erledigen, von 51 bis 200 Streitigkeiten 165 Arbeitsgerichte, von 201 bis 500 Streitigkeiten 117 Arbeitsgerichte, von 501 bis 1000 Streitigkeiten 36 Arbeitsgerichte und über 1000 Streitfälle hatten 25 Arbeitsgerichte zu bewältigen. Es ergibt sich daraus, daß die Mehrzahl der zu erledigenden Streitfälle der einzelnen Arbeitsgerichte zwischen 1 und 500 liegt.

Von den zu Ende geführten Fällen wurden rund 55 000 gleich 41 Proz. durch Vergleich erledigt. Zurücknahme der Klage erfolgte in 29 000 Fällen oder 21,5 Proz. Versäumnisurteil erging in 17 000 Fällen, ein einfaches Endurteil in 24 000 Fällen. Die restlichen Fälle fanden durch Verzicht, Anerkenntnis oder Entscheidung ihre Erledigung.

Die Höhe des Streitgegenstandes ist verschieden. Bei rund 32 000 Streitigkeiten betrug der Wert des Streitgegenstandes bis 20 Mark. In rund 47 000 Fällen von 21 bis 60 Mark, in 29 000 Fällen von 61 bis 100 Mark, in 34 000 Fällen von 101 bis 300 Mark und in 22 000 Fällen von 301 bis 4000 Mark. In 1222 Fällen lag der Wert des Streitgegenstandes über 4000 Mark.

Bei den Landesarbeitsgerichten wurden in der Berichtszeit insgesamt 4064 Berufungen im Urteilsverfahren anhängig gemacht, von denen 1349 unerledigt blieben. 54 Landesarbeitsgerichte hatten sich mit 1 bis 50 Fällen zu befassen, 24 Landesarbeitsgerichte mit 51 bis 200 Fällen, 1 Landesarbeitsgericht mit 201 bis 500 Fällen und 1 Landesarbeitsgericht mit mehr als 500 Fällen. Ein Versäumnisurteil wurde in 56 Fällen gefällt, Zurückweisung der Berufung erfolgte in 818 Fällen, Stattgabe der Berufung in 360 Fällen und gemischte Entscheidungen erfolgten in 200 Fällen. Auf andere Weise, z. B. durch Verwerfung der Berufung als unzulässig wurden 1281 Fälle erledigt. Der Wert des Streitgegenstandes betrug bei 1191 Berufungen bis 300 Mark, bei 2710 Berufungen von 301 bis 4000 Mark und bei 163 Berufungen über 4000 Mark.

Dor das Reichsarbeitsgericht gelangten in der Berichtszeit 123 Streitfälle, wovon jedoch nur 36 Fälle erledigt wurden. Hier von wurden 14 Fälle zurückgewiesen, 5 wurden durch Stattgabe erledigt und 17 fanden ihre Erledigung auf andere Weise. E. U.

## Arbeitsrecht

**Kündigungen von Kandidaten für den Betriebsrat und den Wahlvorstand sowie von Arbeitnehmern, die die Bestellung des Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht betreiben, sind nichtig, wenn sie zu dem Zwecke erfolgen, die Wahl zu hintertreiben.** (Zu § 95 BRG.) Einige Arbeitnehmer waren an den Arbeitgeber wegen Bestellung eines Wahlvorstandes herangetreten, um die Betriebsratswahl durchzuführen zu können. Der Arbeitgeber ließ diesen Wunsch unbeachtet. Darauf richteten dieselben Arbeitnehmer ein entsprechendes Ersuchen an das Arbeitsgericht. Der Wahlvorstand sollte aus ihnen und noch einem von ihnen benannten Arbeitnehmer bestehen. Abschrift dieser Eingabe wurde dem Arbeitgeber zugestellt, der alle für den Wahlvorstand vorgeschlagenen Arbeitnehmer entließ. Aus der zeitlichen Aufeinanderfolge dieser Zustellung und der Kündigungen wurde auf eine Verletzung des § 95 BRG. geschlossen und die Kündigungen für rechtsunwirksam erklärt. In der Begründung heißt es:

„Das Landesarbeitsgericht hat in Würdigung der festgestellten Vorgänge und der Beweisinsinuation für festgestellt erachtet, daß die Kündigung der Kläger lediglich zu dem Zwecke erfolgt ist, um die Arbeitnehmer in der Ausübung ihres auf dem BRG. beruhenden Rechts zu beeinträchtigen. Von diesen tatsächlichen Feststellungen aus hat es in der Kündigung einen Verstoß gegen § 95 BRG. erblickt, indem es angenommen hat, daß diese Vorschrift rechtlich auf den Fall der Entlassung noch nicht gewählter Kandidaten oder noch nicht ernannter, sondern erst vorgeschlagener Wahlvorstandsmitglieder anwendbar sei. Diese Auffassung läßt einen Rechtsirrtum nicht erkennen. Die Freiheit des Arbeitnehmers, zu wählen und sich wählen zu lassen, könnte sonst leicht illusorisch werden. Nach der neuen Fassung des § 95, wonach der Schutz sich ausdrücklich auf die Ausübung aller sich aus dem BRG. für die Arbeitnehmer ergebenden Rechte erstreckt, kann es keinem Zweifel mehr unterliegen, daß auch ein Arbeitnehmer, der die Bestellung eines Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht betreibt, geschützt ist. Die Kündigung enthält aber, wenn sie auch die vertragsmäßige Ausübung eines dem Arbeitgeber zustehenden Rechts bedeutet, zumal unter den heutigen schwierigen Arbeitsverhältnissen immer einen Nachteil für den Arbeitnehmer. Diese Benachteiligung des Arbeitnehmers ist dem Arbeitgeber durch § 95 BRG. dann unterzogen, wenn sie erfolgt, um den Arbeitnehmer in der Ausübung seines Wahlrechts zu behindern oder zu beschränken. Diese Bestimmung enthält ein gesetzliches Verbot zum Schutze des Arbeitnehmers; eine gegen dieses Verbot verstößende rechtsgeschäftliche Willenserklärung ist nach § 134 BGB. nichtig.“ (Urt. NArbGer. vom 26. September 1928, Aftz. 77/28).

**Nach Streik und Aussperrung lebt das Betriebsratsamt wieder auf, wenn durch ein Friedensabkommen vereinbart wird, daß die Arbeitsverhältnisse nicht als unterbrochen gelten.** Diese früher sehr umstrittene Frage ist nunmehr vom Reichsarbeitsgericht erfreulicherweise zugunsten der Arbeitnehmer entschieden worden. Gegen diese Auffassung wurde in der Vergangenheit immer geltend gemacht, daß eine solche Friedensklausel privatrechtliche Bedeutung für den einzelnen Arbeitsvertrag habe, aber nicht das auf Grund der Kündigung während des Wirtschaftskampfes erfolgte Betriebsratsamt wieder zum Aufleben bringen könne, weil dies ein öffentlich-rechtliches Amt sei. Die Begründung, die das Reichsarbeitsgericht seiner Entscheidung gegeben hat, trägt dem kollektiven Gedanken im heutigen Arbeitsrecht Rechnung, wonach bei Streik und Aussperrung der Wille der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht auf endgültige Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gerichtet ist, sondern darauf, das Beschäftigungsverhältnis unter veränderten Bedingungen fortzusetzen. Im Streitfall war die Belegschaft Mitte August 1927 in den Streik getreten. Am 21. September wurde die gesamte Belegschaft entlassen, darunter auch die Betriebsratsmitglieder. Später kam es zu einer Beendigung des Streiks, wobei eine Vereinbarung zwischen den Verbänden abgeschlossen wurde, wonach die Arbeitnehmer „wieder eingestellt und die Arbeitsverhältnisse als nicht unterbrochen gelten“. Am 26. September wurde die Belegschaft wieder eingestellt, darunter auch die seinerzeit entlassenen Betriebsratsmitglieder. Am 13. Oktober wurden eine Anzahl Arbeitnehmer, darunter auch ein Betriebsratsmitglied, wegen angeblichen Arbeitsmangels entlassen. Der Arbeitgeber hat zur Entlassung des Betriebsratsmitgliedes nicht die Zustimmung der Betriebsvertretung eingeholt, weil er diese nicht für erforderlich hielt. Er betrachtete nämlich das Betriebsratsmitglied nicht mehr als Mitglied des Betriebsrats, weil nach seiner Auffassung seit der Kündigung der Betriebsratsmitglieder wegen des Streiks ein Betriebsrat nicht mehr bestand. Die Belegschaft hätte nach Wiederaufnahme der Arbeit eine Neuwahl vornehmen müssen. Dies sei aber nicht geschehen. Demgegenüber stütze sich das nach der Wiedereinstellung wegen angeblichen Arbeitsmangels gekündigte Betriebsratsmitglied darauf, daß es nach Wiederaufnahme der Beschäftigung auf Grund des Friedensabkommens, nach dem die Arbeitsverhältnisse nicht als unterbrochen zu gelten haben, auch ohne Neuwahl wieder Mitglied des Betriebsrats geworden sei. Das Reichsarbeitsgericht gab ihm mit folgender Begründung recht:

„Dem Berufungsrichter kann nicht zugestanden werden, daß § 95 BRG. eine rein formaljuristische Beurteilung des Arbeitsverhältnisses im Auge hat. Wie die Entstehungsgeschichte des § 95 BRG. zeigt, hat diese Vorschrift das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis gemeint, mithin einen wesentlich wirtschaftlichen Begriff. Eine in Veranlassung und zu Zwecken des Arbeitskampfes (Streik oder Aussperrung) ausgesprochene Kündigung, mag sie vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ausgehen, bezweckt jedoch in der Regel und insbesondere auch nach der Anschauung der beteiligten Kreise nicht die endgültige Kündigung der bestehenden Arbeitsverhältnisse, sondern zielt auf deren spätere Fortsetzung, kann schon vielleicht unter anderen Bedingungen wieder rück für die Regel der Arbeitgeber die eingearbeitete Belegschaft ablocken, noch will die Belegschaft, als Ganzes betrachtet, das bestehende Arbeitsverhältnis aufgeben. Darüber, ob eine solche als Kampfmittel gedachte Kündigung zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im wirtschaftlichen Sinne führt, entscheidet erst der Ausgang des Arbeitskampfes, je nachdem die Verständigung scheitert oder die kämpfenden Parteien zu einer Verständigung gelangen. Nach den Feststellungen des Berufungsrichters ist hier das letztere der Fall gewesen und haben darum auch die Parteien des Kampfes selbst in den Kölner Abmachungen übereinstimmend ihren Willen dahin kundgegeben, daß die Arbeit als nicht unterbrochen angesehen werden soll. Der Verwirklichung dieses, vom Standpunkt der Allgemeinheit und des öffentlichen Wohles aus nur zu billigen Willens der ehemals kämpfenden Parteien, stehen nach der Auffassung des erstinstanzlichen Gerichts keine entscheidenden rechtlichen Bedenken entgegen.“ (Urt. des NArbG. vom 3. Oktober 1928, Aftz. 140/28.)

**Verheiratung einer weiblichen Angestellten ist nicht ohne weiteres ein Grund zur fristlosen Entlassung.** (Zu § 626 BGB.) Eine Telephonistin war in einem Betriebe seit 1921 beschäftigt. Als sie 1927 heiratete, wurde sie fristlos entlassen. Vor dem Reichsarbeitsgericht wünschte der Arbeitgebervertreter eine grundsätzliche Entscheidung, wonach der Arbeitgeber in jedem Falle bei Verheiratung das Recht zur fristlosen Entlassung habe. Im Streitfall lebte die Angestellte im Haushalt ihrer Schwiegereltern. Einem eigenen Haushalt brauchte sie nicht vorzustehen. Nachkommenschaft war zunächst auch nicht zu erwarten. Sie konnte ihrer Beschäftigung in derselben Weise nachkommen wie vorher. Unter diesen Umständen wurde der Arbeitgeber bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zur Gehaltszahlung verurteilt.

**Begründung:** „Den Geboten von Treu und Glauben wird nur der Grundsatz gerecht, daß die Bedeutung der Verheiratung als Entlassungsgrund von vornherein nur unter Zugrundelegung der Umstände des Einzelfalles beurteilt und als solcher nur anerkannt werden kann, wenn unter Berücksichtigung dieser Umstände zu befürchten ist, daß sie in ihren Folgen so störend und nachteilig auf den Geschäftsbetrieb des Arbeitgebers einwirken werden, daß ihm die Aufrechterhaltung der Vertragsbeziehungen billigerweise nicht zuzumuten ist. Zu dem Grundsatze, daß die Verheiratung schlechthin und unter allen Umständen den Arbeitgeber zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigt oder dann als Entlassungsgrund anzuerkennen sei, wenn der weibliche Arbeitnehmer nicht besondere Verhältnisse darzulegen kann, die eine andere Beurteilung rechtfertigen, hat sich auch früher das Reichsgericht nicht bekannt. Im Gegenteil kann der Arbeitgeber sich zur Abschließung der sofortigen Entlassung auf die Verheiratung nur berufen, wenn im Hinblick auf die jeweilige Sachlage zu befürchten ist, daß sie mit den oben dargelegten Folgen für den Geschäftsbetrieb verknüpft sein werden.“

(Urt. NArbGer. vom 29. 9. 1928, Aftz. 129/28.)

**Wenn ein Betriebsratsmitglied gegen eine Abfindungssumme die Auflösung des Arbeitsvertrages anerkennt, ist diese Abfindungssumme auf die Arbeitslosenunterstützung anzurechnen.** (Zu § 113 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitslosenunterstützungsgesetzes.) Ein Betriebsratsmitglied war fristlos entlassen worden und hatte dagegen Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis nicht rechtswirksam gelöst sei. Vor dem Landesarbeitsgericht kam ein Vergleich zustande, wonach dem Betriebsratsmitgliede 3000 RM. gezahlt werden und dieses die Auflösung des Arbeitsverhältnisses anerkennt. Das Arbeitsamt stellte hierauf die weitere Zahlung der Arbeitslosenunterstützung ein und pfändete die Vergleichssumme wegen der bereits gezahlten Unterstützung. Dieses wurde vom Reichsversicherungsamt mit folgender Begründung gebilligt:

„Nach § 113 Abs. 1 Nr. 3 ARVG. erhält der Arbeitslose keine Arbeitslosenunterstützung, wenn er anlässlich des Ausscheidens aus seiner früheren Beschäftigung eine Abfindung oder Entschädigung erhalten hat, so lange aus der Abfindung oder Entschädigung für jeden dem Ausscheiden aus der Beschäftigung folgenden Tag der Arbeitslosigkeit ein Betrag in Höhe des Arbeitsentgelts angewendet werden kann, das der Arbeitslose für die in seiner Arbeitsstätte übliche Zahl von Arbeitsstunden beziehen würde, wenn er aus seiner Beschäftigung nicht ausgeschlossen wäre. Der Abs. 4 des § 113 macht jedoch hiervon folgende Ausnahmen: Erstens für besondere Leistungen und Aufwendungen gilt nicht als Abfindung oder Entschädigung, desgleichen Entschädigungen aus § 87 Abs. 1 BRG. und § 74 des FVG.“

Die an den Kläger gezahlte Abfindung fällt nicht unter diese Ausnahmevorschrift. Sie stellt sich nicht als eine Entschädigungssumme aus § 87 des Betriebsratsgesetzes dar, da kein Anspruch aus § 84 BRG. Gegenstand des Streites gewesen ist (zu vgl. die Entscheidung des Senats vom

25. Juli 1928 IIa Nr. 175/23, RR. f. RR. 1923 S. IV 372 Nr. 3256).  
 Vielmehr handelte es sich um die Frage, ob die fristlose Entlassung des Klägers zu Unrecht erfolgt war, und demnach sein Arbeitsvertrag auf Grund des für Betriebsratsmitglieder geltenden besonderen Kündigungsschutzes des § 96 ERG. weiterbestand. Wenn ein fristlos entlassenes Betriebsratsmitglied gegen eine Abfindungssumme die Auflösung des Arbeitsvertrages anerkennt und damit auf die weitere Ausübung seines Betriebsratsamtes verzichtet, so liegt also eine „außersichtlich des Ausscheidens“ aus seiner Beschäftigung gewährte Abfindung im Sinne des § 113 Abs. 1 Nr. 3 ARBGG. vor, die auf die Arbeitslosenunterstützung anzurechnen ist. Die Abfindungssumme kann auch nicht im Hinblick auf den Verzicht auf das öffentlich-rechtliche Betriebsratsamt als Ersatz für besondere Leistungen im Sinne des § 113 Abs. 4 ARBGG. angesehen werden.

Nicht zu erörtern war die Frage, wie zu entscheiden ist, wenn ein Betriebsratsmitglied infolge der Vertragsverhältnisse aus dem Betriebe ausscheiden muß, ohne sich auf den Kündigungsschutz des § 96 ERG. berufen zu können, und er etwa hierbei mit Rücksicht auf den § 87 ERG. eine Abfindungssumme erhält. (Grundständige Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 25. Juli 1928 IIa Nr. 154/23, Amtl. Nachrichten 1928 Seite IV 387.)

Eine Arbeitsordnung, die nicht gesetzmäßig zustande gekommen ist, bindet den Arbeitnehmer nicht, auch wenn er sie in Unkenntnis dieser Tatsache schriftlich anerkannt hat. (Zu § 134a GewO., §§ 78 Nr. 3, 80, 75, 104 Ziff. 4 BRG.) Ein Arbeitnehmer hatte bei seiner Einstellung ein Druckstück der Arbeitsordnung erhalten und sich mit deren Inhalt schriftlich einverstanden erklärt. Auf Grund der Arbeitsordnung bezahlte die Firma keinen Lohn, als sie den Betrieb für zwei Tage schloß, um an den Oesen Reparaturen ausführen zu lassen. Der erwähnte Arbeiter forderte aber den Lohn für diese beiden Tage, weil die Arbeitsordnung nicht rechtswirksam sei, da der Arbeitgeber sie einseitig erlassen habe. Demgegenüber berief sich der Arbeitgeber darauf, daß der Kläger und alle übrigen Arbeiter die Arbeitsordnung einzeln schriftlich anerkannt hätten. Der Kläger wandte dagegen wieder ein, daß ihm bei der Unterschrift nicht bekannt war, daß die Arbeitsordnung ohne Zustimmung des Betriebsrats erlassen worden sei. Das Reichsarbeitsgericht erklärte sie als nicht für den Kläger verbindlich.

Gründe: Der Arbeiter, dem beim Abschluß des Arbeitsvertrages eine derartige schriftliche Erklärung vom Arbeitgeber abgenommen wird, ist nicht in der Lage, die Bestimmungen der Arbeitsordnung im einzelnen auf die Einzelheiten hin eingehend zu prüfen und zu ermitteln, ob sie dem Interesse der Arbeiterchaft ausreichend Rechnung tragen. Er wird sich deshalb zu der Erklärung nur von der Annahme aus bereit finden, daß die Betriebsvertretung anlässlich der in ihren Aufgabenkreis fallenden Mitwirkung bei der Festsetzung der Arbeitsordnung (§§ 78 Nr. 3, 80, 75 ERG.) sich dieser Prüfung unterzogen und für die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen Sorge getragen habe. Diese Annahme setzt voraus, daß die Arbeitsordnung im Wege der Bestätigung zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung, also auf gesetzlichem Wege, zustande gekommen ist. Der Arbeitgeber wird sich hierüber angesichts des gesetzlichen Mitbestimmungsrechts der Betriebsvertretung beim Erlass der Arbeitsordnung nicht im unklaren sein können, und wird daher die Unterzeichnung des einzelnen Arbeiters unter diese auch nur in dem Sinne auffassen können, daß sie einen Bestandteil des Arbeitsvertrages nur bilden solle, wenn sie aus einer Vereinbarung mit der Betriebsvertretung hervorgegangen sei oder beim Mangel einer Einigung mindestens auf einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses (§§ 80, 75 ERG.) beruhe. Wohnt aber der Einkommensklärung des Arbeitnehmers diese Bedeutung inne, so braucht er die Arbeitsordnung falls sich diese Voraussetzungen nicht bzw. teilweise, nach Treu und Glauben (§ 157 EGB.) nicht gegen sich gelten zu lassen. Die gegenteilige Auffassung ist nur dann berechtigt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor der Eingehung des Arbeitsvertrages offenbart hat oder diesem sonst bekannt war, daß die Arbeitsordnung lediglich auf einer einseitigen Verfügung beruhe und der Arbeitnehmer dessen ungeachtet sich ihrem Inhalt unterworfen hat. Eine andere Beurteilung wäre schwer zu vereinbaren mit der Vorschrift in § 134a GewO., die besagt, daß der Inhalt der Arbeitsordnung, soweit er nicht den Gesetzen zuwiderläuft, für die Arbeitgeber oder Arbeitnehmer rechtsverbindlich ist und die zur Voransetzung hat, daß die Arbeitsordnung auf gesetzlichem Wege erlassen ist. Eine nicht auf ordnungsgemäße Weise zustande gekommene Arbeitsordnung bindet hiernach den Arbeitnehmer nicht. Hieran vermag es nichts zu ändern, daß der Arbeitgeber noch eine ausdrückliche Unterzeichnungserklärung des Arbeitnehmers herbeizieht, es sei denn, daß er ihn hierbei über die Entstehungsmängel der Arbeitsordnung aufklärt.“ (Urt. RR ArbGer. 29. September 1928, Amtl. 107/28.)

Die Rechtsbeschwerde ist nur dann beim Reichsarbeitsgericht und nicht beim Landesarbeitsgericht einzulegen, wenn das Unternehmen sich in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber über den Bezirk eines Landes hinaus erstreckt. (Zu § 85 Abs. 1 ArbGerGes.) Das Rechtsbeschwerdverfahren als zweiter Rechtszug ist bekanntlich für Betriebsratsstreitigkeiten vorgesehen, die in § 2 Nr. 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannt sind. Grundsätzlich ist für die Rechtsbeschwerde das Landesarbeitsgericht zuständig, das dem Arbeitsgericht übergeordnet ist, das im ersten Rechtszuge entschieden hat. Wenn aber das Unternehmen, bei dem die Streitigkeit entstanden ist, sich über die Grenzen eines Landes hinaus

erstreckt, ist nach § 85 des ArbGerGes. das Reichsarbeitsgericht für die Rechtsbeschwerde zuständig. Somit müssen diese Streitigkeiten z. B. bei den Unternehmungen des Reichs (Reichswasserstraßenverwaltung, Reichsbahn, Reichswehr usw.) im zweiten Rechtszuge vom Reichsarbeitsgericht erledigt werden. Diese Bestimmung gilt aber auch für Privatbetriebe und Betriebe der Länder, die sich über die Grenzen eines Landes erstrecken. Da wir sogar recht kleine „Länder“ haben, entstand Streit darüber, ob für eine Rechtsbeschwerde aus Anlaß eines Streits über die Wahl der Betriebsvertretung bei den Hamburger Gaswerken auch das Reichsarbeitsgericht zuständig sei. Letzteres hat seine Zuständigkeit mit folgender Begründung verneint:

„Daß der Wirkungskreis des Werkes durch Gasbelieferung die Landesgrenze von Hamburg überschreitet, kann nicht von Bedeutung sein. Denn nach außen hin wird jeder nicht ganz geringe kaufmännische Betrieb durch seinen Absatz ins Weite wirken. Daß die Gasröhren für diese Lieferung auch außerhalb des Landes Hamburg verlegt sind, ist für den Umfang des Betriebes, bei dem es auf die Tätigkeit, die entwickelt wird, auskommt, nicht wesentlich. Für das Arbeitsgerichtsgesetz kann entscheidend nur sein, ob das Unternehmen in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber über die Landesgrenze hinausgeht. Diese Voraussetzung trifft aber nicht schon deshalb zu, weil außerhalb des hamburgischen Gebietes von Beamten des Gaswerkes Gelder einkassiert werden und die Einkassierer dort Wohnung haben, auch nicht deshalb, weil dort Büroräume gemietet sind, in denen die Einkassierer im Abrechnung vorbereiten, die dann doch an der Dienststelle in Hamburg abgelegt wird. Endlich kann daran, daß nicht nur das Unternehmen, sondern auch der Betrieb allein in Hamburg seinen Sitz hat, dadurch nichts geändert werden, daß an einer Stelle preussischen Gebietes eine Gasanlage im Bau ist, von der aus jedenfalls jetzt ein Geschäftsbetrieb nicht stattfindet, wenn sie auch später die Grundlage einer künftigen selbständigen Betriebsführung sein sollte. Das Reichsarbeitsgericht ist deshalb für die Rechtsbeschwerde nicht zuständig und mußte sie als unzulässig verwerfen. Eine Abgabe der Sache an das zuständige Landesarbeitsgericht war nicht möglich, da die Rechtsbeschwerde an das Reichsarbeitsgericht gerichtet ist.“ (Beschluß des RR ArbGer. vom 10. Oktober 1928, 26/28.)

Anmerkung: Zu beachten ist, daß das Reichsarbeitsgericht, wenn es in solchen Fällen unzuständig erklärt angerufen wird, die Streitigkeit nicht an das zuständige Landesarbeitsgericht verweisen kann, sondern die Rechtsbeschwerde als unzulässig verwerfen muß. Da wegen inzwischen eingetretenen Fristablaufs auch Einlegung der Rechtsbeschwerde durch die Partei nicht mehr möglich ist, besitzt also der Beschluß des Arbeitsgerichts Rechtskraft.

## Sozialversicherung

Unfall eines Bauarbeiters auf dem Heimweg von einem in unmittelbarem Anschluß an die Betriebsarbeit veranfaßten Hausrichtfest (Hebesämaus) ist als Betriebsunfall anzusehen worden. (Zu § 545a RVO.) Ein Zimmerer stieß um 1/9 Uhr abends auf dem Heimwege von einem Hausrichtfest mit einem anderen Radfahrer zusammen. Die Berufsgenossenschaft lehnte den Rentenanspruch ab, während das Reichsversicherungsamt ihn mit folgender Begründung anerkannte:

„Nach den Aussagen der Zeugen hatte der Kläger an jenem Tage Überstunden gemacht und von 1/7 oder 7 Uhr bis 19 Uhr als Zimmermann auf einem Neubau an der Fertigstellung des Dachgerüsts gearbeitet, im Anschluß daran an einem vom Bauherrn veranfaßten Abendessen in einem dem Bau benachbarten Hause teilgenommen, bei dem es Brot, Schinken und Butter sowie Kaffee und etwa fünf bis sieben Kunden Schnaps gab, und das etwa eine Stunde gedauert hat. Dann hat er mit seinem Fahrrad sofort und ohne Unterbrechung den Weg zu seiner Wohnung angetreten. Hierbei ist er auf dem vom Regen durchtränkten Boden gestürzt und hat sich eine Verletzung des linken Auges zugezogen. Wenn nun auch die Teilnahme an dem Essen selbst nicht dem Betrieb zuzurechnen sein sollte, so wird doch der anschließende Heimweg dadurch nicht außer Zusammenhang mit der Beschäftigung im Betriebe gestellt. Zunächst konnte der Kläger sehr wohl das Bedürfnis haben, sich nach der sehr ausgeübten Arbeit vor seinem etwa zwölf Kilometer betragenden Rückweg zu härteln. Das RVA. hat wiederholt entschieden, daß in solchen Fällen der Besuch einer Wirtschaft den weiteren Weg nicht außer Zusammenhang mit der Betriebsmäßigkeit setzt. Ob jedoch die Stärkung in einer Wirtschaft oder sonst in angemessener Weise erfolgt, ist unerheblich. Eine endgültige Lösung des Zusammenhangs würde durch die Unterbrechung nur dann erfolgt sein, wenn diese nach Art und Dauer so erheblich gewesen wäre, daß dadurch der spätere Weg als nicht mehr in einem inneren Zusammenhang mit der früheren Betriebsmäßigkeit bestehend angesehen werden müßte. Das aber hat der Senat unter besonderer Würdigung der verdienstlichen Überstunden, der Länge des Heimwegs und der Schwierigkeit seiner Zurücklegung auf dem dunkelsten Boden im vorliegenden Falle nicht annehmen können, zumal da der Kläger nach Zeugenaussagen auch nicht betrunken war.“ (Entsch. des Reichsversicherungsamts vom 20. April 1928, Ia 1181/27, Entsch. und Mitteilungen Band 23, Seite 163.)