

Arbeitsrecht

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

Nummer 4

Berlin, den 19. April 1929

1. Jahrgang

Die Errichtung des Gesamtbetriebsrats

Wenn sich „in der Hand eines Eigentümers“ mehrere Betriebe befinden, ermöglicht § 50 BRG. unter Beibehaltung der Einzelbetriebsvertretungen (Betriebsräte und Betriebsobleute) die Bildung eines Gesamtbetriebsrats als Spitzenvertretung. Solche Gesamtbetriebsräte können fast in allen Gemeinden für die städtischen Betriebe und Verwaltungen errichtet werden, weil die kommunalen Aufgaben so umfangreich sind, daß sich „in der Hand“ der Gemeinden regelmäßig „mehrere Betriebe“ befinden. Den besonderen Verhältnissen der Gemeinden trägt § 53 BRG. sogar ganz besonders Rechnung. Soweit es sich um Betriebe eines privaten Arbeitgebers handelt, kann für dessen Betrieb nur dann ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden, wenn diese Betriebe „gleichartig sind oder nach dem Betriebszweck zusammengehören“. Diese Einschränkung ist aber durch § 53 für Gemeindebetriebe ausdrücklich ausgeschaltet worden. Daher kann für alle an einem Orte „oder in wirtschaftlich beieinander liegenden Gemeinden“ gelegenen Gemeindebetrieben neben den Einzelbetriebsvertretungen auch noch ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden.

Mit dem Abschluß der diesjährigen Wahlen zu den Einzelbetriebsräten und Obleuten ist daher in den meisten Gemeinden die Wahlarbeit noch nicht erledigt. Es ist ein Gesamtbetriebsrat zu wählen. Was ist dabei zu beachten? Brauchen dabei überhaupt Formvorschriften beachtet zu werden und welche? Genügt es nicht, daß der Gesamtbetriebsrat in einer Vollversammlung der neu gewählten Betriebsräte und Obleute durch Stimmzettel oder auch nur durch Zuruf gewählt wird? Nein, das genügt nicht. Es müssen für die Errichtung des Gesamtbetriebsrats die §§ 50, 53 BRG. und für dessen Wahl § 54 BRG. und die §§ 29 bis 32 der Wahlordnung beachtet werden. Sonst kommt kein gesetzlicher Gesamtbetriebsrat zustande.

Danach ist folgendes zu beachten: Sobald die Neuwahlen gewesen sind, muß der Wahlvorstand die Konstituierung des neu gewählten Betriebsrats veranlassen. Dieses muß spätestens eine Woche nach der Neuwahl erfolgen (§ 29 BRG.). Alsdann müssen sämtliche Einzelbetriebsräte einen Beschluß fassen, daß sie einen Gesamtbetriebsrat errichten wollen. Auch die Betriebsobleute können sich an dieser Beschlussfassung beteiligen. Das hat auch bereits das Reichsarbeitsgericht anerkannt. (Vgl. die Entscheidung vom 22. Februar 1928 in unserem Handbuch für Betriebsräte, S. 36.) Wenn sich diese Entscheidung auch auf die Beteiligung der Obleute an der Errichtung von gemeinsamen Betriebsräten bezieht, so gilt dieses unbestritten auch für die Beteiligung an der Errichtung von Gesamtbetriebsräten. Dieses ergibt sich schon daraus, daß § 51 BRG. vorsieht, daß „unter den gleichen Voraussetzungen“ anstatt eines Gesamtbetriebsrats ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden kann. (Vgl. im übrigen Flatow, BRG. S. 205.) Die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats setzt also das Vorhandensein von Einzelbetriebsräten bzw. Betriebsobleuten voraus. Ferner ist unbedingte Voraussetzung, daß die neu gewählten Einzelbetriebsräte und Obleute gemäß § 50 im Sinne der Errichtung eines Gesamtbetriebsrats ausdrücklich Beschluß fassen. Das Reichsarbeitsgericht hat die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats für nichtig und darum jederzeit anfechtbar erklärt, weil die Errichtung des gemeinsamen Betriebsrats nicht auf vorangehenden Beschlüssen der Einzelbetriebsvertretungen beruhte. Selbst eine ursprünglich schriftliche Anerkennung des gemeinsamen Betriebsrats wurde für diesen Fall als völlig bedeutungslos angesehen. (Vgl. Handbuch S. 86 Ziff. 9.) Das gilt aber aus den vorstehend angeführten Gründen ebenfalls für die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats.

Ueber die Beschlussfassung muß wie überhaupt über jede Beschlussfassung der Betriebsvertretungen ein Protokoll aufgenommen

werden. Die Beschlussfassung erfolgt am zweckmäßigsten in einer Vollversammlung sämtlicher Betriebsräte und Obleute. Ist ein Betriebsrat nicht ausreichend vertreten, so wird er die Beschlussfassung für sich allein besonders nachholen müssen. Die Beschlussfassung erfolgt also nicht in einer oder mehreren Betriebsversammlungen, sondern lediglich durch die Einzelbetriebsräte bzw. Obleute, und zwar entweder in einer Vollversammlung oder durch Abstimmung innerhalb der Einzelbetriebsräte bzw. Abgabe von Erklärungen der Obleute.

Alsdann hat ein Wahlvorstand in Funktion zu treten, unter dessen Leitung die Wahl des Gesamtbetriebsrats zu erfolgen hat. § 54 sagt hierüber, daß die Wahl „unter der Leitung der drei ältesten Vorsitzenden der Einzelbetriebe“ erfolgt. Umstritten ist, ob es sich hier um die drei ältesten oder die an Lebensdauer ältesten Betriebsratsvorsitzenden handelt. Wir möchten die Berücksichtigung nach dem Lebensalter hier für richtiger halten, was auch der Auffassung von Flatow entspricht. (Vgl. dessen BRG. S. 215.) Auf jeden Fall ist der Wahlvorstand dem Kreise der Betriebsratsmitglieder bzw. Obleuten zu entnehmen, nicht etwa der Belegschaft. Bestellung durch den Arbeitgeber ist auch bei der ersten Wahl eines Gesamtbetriebsrats nicht erforderlich. Der Wahlvorstand kann vielmehr anschließend an die Beschlussfassung über die Errichtung eines Gesamtbetriebsrats von der Vollversammlung bestimmt werden.

Zur Wahl berechtigt sind nicht die Arbeitnehmer, sondern nur Mitglieder der Einzelbetriebsräte sowie Betriebsobleute. Die Arbeiter- und Angestelltenvertreter der Einzelbetriebsräte bilden je einen Wahlkörper. Die Wahl erfolgt „aus der Mitte“ der Betriebsratsmitglieder. Gruppenräte werden keine gebildet. Die beiden Wahlkörper wählen vielmehr unter der Leitung ein und desselben Wahlvorstands ihre Vertreter zum Gesamtbetriebsrat. Die Wahl ist geheim und erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

Die Größe und Zusammenfassung des Gesamtbetriebsrats ist nach den §§ 15, 16 BRG. zu ermitteln. Der Wahlvorstand hat nach § 30 der Wahlordnung ein Wahlaus schreiben zu erlassen und zur Einreichung von Vorschlagslisten aufzufordern, die etwa binnen einer Woche nach Ausschreibung der Wahl eingereicht werden sollen. Nähere Vorschriften über die Vorschlagslisten enthält § 31 und über die Durchführung der Wahl § 32 in Verbindung mit den §§ 9 bis 14 und 16 bis 22 der Wahlordnung. Ersatzmitglieder sind keine zu wählen. Wie bei der Wahl von Einzelbetriebsräten muß auch die Bekanntmachung des Wahlergebnisses der Wahl zum Gesamtbetriebsrat gemäß § 18 der Wahlordnung erfolgen.

Unsere Betriebsräte müssen unbedingt die Formen und Fristvorschriften bei der Durchführung der Wahl zum Gesamtbetriebsrat beachten. Zweifel können durch Rückfrage bei der Betriebsratsabteilung unseres Verbandes geklärt werden. Wo die Möglichkeit besteht, muß unbedingt vom Recht zur Errichtung von Gesamtbetriebsräten Gebrauch gemacht werden. Diese dürfen nicht mit gemeinsamen Betriebsräten verwechselt werden. Letztere sind keine Spitzenvertretungen, sondern nur alleinige Vertretungen aller Gemeindebetriebe eines Orts, weil mit Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats die Einzelbetriebsräte und Obleute zu bestehen aufhören. Aus den verschiedensten Gründen ist für Gemeindebetriebe nur eine zweistufige Betriebsvertretung — a) Einzelbetriebsräte bzw. Obleute als Unterbau und b) Gesamtbetriebsrat als Spitzenvertretung — zweckmäßig. Die Errichtung von gemeinsamen Betriebsräten kann nur zur Zusammenfassung von vertretungslosen Betrieben und Obmannsbetrieben in Frage kommen.

Rudolf Weck.

Der Ausbau der Unfallversicherung

Durch die in den letzten Wochen eingetretenen gesetzlichen Änderungen ist der Ausbau der Unfallversicherung zu einem gewissen Abschluß gelangt, der auf diesem Gebiete für längere Zeit einen stabilen Zustand in Aussicht stellt. Der Kreis der Versicherten hat durch die Einbeziehung der Betriebe der Feuerwehren, Betrieben zur Hilfeleistung bei Unglücksfällen, der Krankenhäuser und ähnlichen Anstalten sowie Einrichtungen der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege, Gesundheitspflege, Schauspielunternehmungen usw. eine Ausdehnung erfahren, die im wesentlichen nur noch die in Kleinstbetrieben ohne Motoren beschäftigten Arbeiter übrig läßt. Ergänzend schloß sich hieran die Einführung der Berufsfürsorge für die Verletzten, der nunmehr durch Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 11. Februar 1929 die Ausdehnung der in die Unfallversicherung fallenden Berufskrankheiten folgte. Alle diese Änderungen sind für die in den der Unfallversicherung unterstehenden Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen von der größten Wichtigkeit. Besonders gilt dies für die Arbeiterschaft derjenigen Berufsarten, die neu in die Unfallversicherung einbezogen worden sind, weil hier vielfach Zweifel darüber entstehen können, ob ein eintretender Unfall als entschädigungspflichtig anzusehen ist. Erfahrungsmäßig dauert es bei Ausdehnung des Versicherungskreises stets längere Zeit, bis die über das Bestehen der Versicherungs- und Entschädigungspflicht vorhandene Unklarheit verschwindet und die Praxis eine übersichtliche und einwandfreie Rechtslage schafft. Solange die erforderliche Klarheit hierüber nicht vorhanden ist, erscheint es daher für die den nunmehr versicherungspflichtig gewordenen Berufsgruppen angehörigen Arbeiter angebracht, jeden Betriebsunfall zur Anmeldung zu bringen und bei daraus folgender Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit einen Entschädigungsanspruch zu erheben, sowie diesen bei Ablehnung auf dem vorgeschriebenen Rechtsweg zu verfolgen. Die gleiche Vorsicht ist übrigens auch allen anderen in unfallversicherungsrechtlichen Betrieben beschäftigten Arbeitern anzuraten.

Die Bedeutung der Berufsfürsorge liegt in einer anderen Richtung. Mit ihrer Einführung erfahren die Leistungen der Unfallversicherung eine Erweiterung. Diese Leistungen bestanden seither lediglich in dem bei Eintritt eines Unfalls von den Berufsgenossenschaften zu übernehmenden Helferverfahren und Festsetzung einer Rente, wenn nach Abschluß der Heilbehandlung noch eine wesentliche Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit zurückblieb. Bei den Berufsgenossenschaften war das Bestreben vorhanden, sich dieser Verpflichtungen auf möglichst billige Weise und ohne Rücksicht auf das wirtschaftliche Fortkommen des Verletzten zu entledigen, woraus sich für diese mancherlei Härten und Nachteile ergaben. Hier hat nun die Berufsfürsorge eingzugreifen. Ihr Zweck ist, langdauernde Erwerbsunfähigkeit und daraus folgende unzulängliche Renten auf ein möglichst geringes Maß zu beschränken und, sofern es die Unfallfolgen zulassen, den Verletzten zur Wiedererlangung einer wirtschaftlich voll nutzbaren Arbeitskraft zu verhelfen. Die Möglichkeit, in dieser Weise tätig zu sein, stand den Berufsgenossenschaften schon früher zur Verfügung, nur wurde von ihr in sehr seltenen Fällen Gebrauch gemacht.

Im Unterschied hierzu haben nunmehr auf Grund der Verordnung vom 14. November 1928 die Verletzten einen Rechtsanspruch auf Berufsfürsorge, den sie in ähnlicher Weise wie die Forderung einer Rente im ordentlichen Streitverfahren verfolgen können. Das Verfahren weicht von dem bei Rentenansprüchen nur insoweit ab, als die Spruchkammer des Oberversicherungsamts als Berufungsinanz zunächst eine Güteverhandlung zwischen den Parteien anberaumen kann und ein Rekurs nur beim Streit über die berufliche Ausbildung, Revision bei einem solchen über Erlassensprüche der Hauptfürsorgestellen zulässig ist. Die Berufsfürsorge besteht in der Gewährung beruflicher Ausbildung — sogenannter Umschulung — und in der Hilfe zur Erlangung einer Arbeitsstelle. Diese Hilfe kann jeder Verletzte beanspruchen, wenn er infolge des Unfalls seine Arbeitsstelle aufgeben muß oder die Erlangung einer neuen Arbeitsstelle ihm erschwert ist. Die berufliche Ausbildung wird innerhalb der Höchstdauer eines Jahres bis zur Erreichung des angestrebten Zieles gewährt. In dieser Zeit sind dem Verletzten die Kosten des notwendigen Unterhalts für ihn selbst und seine Angehörigen zu leisten. An Stelle der bisher üblichen Uebergangsrente können dem Verletzten bis zur Angewöhnung oder Wiedererlangung des Normallohnes neben einem Anlernzuschuß Zuschüsse und Darlehen zur Beschaffung einer Arbeitsausrüstung gewährt werden.

Die Durchführung der Berufsfürsorge liegt in den Händen der zuständigen Berufsgenossenschaft. Sie ist in der Regel auf Grund einer beim Arbeitsamt stattgefundenen Berufs- oder Arbeitsberatung einzuleiten. Dabei ist von der Berufsgenossenschaft zu versuchen, dem Verletzten eine Arbeitsstelle in einem ihrer Zuständigkeit unterliegenden Betriebe zu verschaffen. Sie kann jedoch die berufliche Ausbildung wie Arbeitsvermittlung auch der Hauptfürsorgestelle oder einer von dieser beauftragten Bezirksfürsorgestellen übertragen. Für die Arbeitsvermittlung Leichtverletzter ist das Arbeitsamt, bei Schwerverletzten die Hauptfürsorgestelle zuständig, die auch in der Regel vor Ablehnung der beruflichen Ausbildung gutachtlich zu hören ist. Das neue Recht gilt rückwirkend vom 1. Januar 1928. Soweit das für den Verletzten günstiger ist, muß ihm für die Zeit nach dem 31. Dezember 1927 auf Antrag ein neuer Bescheid erteilt werden. Dieser hat bei Anerkennung des Anspruchs auf berufliche Ausbildung die Wirkung, daß die bisherige Rente in Wegfall kommt und nach erfolgter Ausbildung neu festzusetzen ist. Mit der Berufsfürsorge stehen auch die neuen Ausführungsbestimmungen über die Krankenbehandlung in der Unfallversicherung in Verbindung, die den Vorschriften des Reichsversorgungsgesetzes angepaßt sind und in der Hauptsache die Gewährung von regelmäßig in doppelter Zahl zu liefernden Hilfsmitteln zur Erleichterung der Unfallfolgen vorsehen.

Von erheblicher Tragweite für den Ausbau der Unfallversicherung ist noch die Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 11. Februar 1929 über die Erweiterung der den entschädigungspflichtigen Unfällen gleichzustellenden Berufskrankheiten, worüber bereits in Nr. 9 der „Gewerkchaft“ berichtet wurde. M a t t u t a t.

Arbeitsrecht

Sieht die Arbeitsordnung eine Kündigungsfrist von vierzehn Tagen vor, so kann trotzdem durch Einzelarbeitsvertrag mit einzelnen Arbeitern Ausschluß dieser Kündigungsfrist vereinbart werden. Derartige Abänderungen der Arbeitsordnung dürfen aber nicht soweit gehen, daß damit die Kündigungsfrist der Arbeitsordnung durch Einzelvereinbarung mit allen Arbeitern vollständig außer Kraft gesetzt wird. In diesem Falle sind die Einzelverträge nichtig. (Zu § 134c GewO., §§ 104 IV, 80, 75, 78 Ziff 3 BRG.) Für einen Betrieb, der mittlerweile stillgelegt worden ist, galt ein Tarifvertrag mit folgender Bestimmung:

„Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung durch Ankündigung eine Verkürzung der Arbeitszeit vorzunehmen, sofern die wirtschaftlichen Verhältnisse dies verlangen. Die Arbeitsverkürzung (Stredung) muß mindestens 24 Stunden vorher angekündigt werden. Eine Lohnkürzung kann, sofern mit der Belegschaft keine anderweitigen Vereinbarungen hierüber getroffen werden, erst nach Ablauf der im Betriebe üblichen Kündigungsfrist eintreten.“

Die für den Betrieb gültige Arbeitsordnung war im Jahre 1921 ordnungsmäßig zustande gekommen. Sie sah eine vierzehntägige Kündigungsfrist vor. Nach einem Streik im Jahre 1924 waren die Arbeitnehmer, darunter auch die Kläger, wieder eingestellt worden, nachdem sie eine Erklärung unterschrieben hatten, nach der sie damit einverstanden waren, daß die in der Arbeitsordnung vorgesehene Kündigungsfrist wegfalle und die Auflösung des Arbeitsvertrages von jeder Seite jederzeit erfolgen könne. Am 17. Februar 1928 hat die Beklagte nach Anhörung der Betriebsvertretung bekannt gemacht, daß vom 20. Februar 1928 ab statt wöchentlich 54 Stunden nur noch 36 Stunden gearbeitet würde. Von da ab wurde unter Widerspruch der Kläger tatsächlich nur noch 36 Stunden gearbeitet. Es wurden auch nur soviel Stunden bezahlt. Infolge Kündigung vom 24. Februar schieden die Kläger am 27. Februar 1928 aus. Sie forderten den Lohn für 15½ Stunden, die ihnen durch die Arbeitsverkürzung und für 80 Stunden, die ihnen durch Nichtinnehaltung der vierzehntägigen Kündigungsfrist durch die Beklagte entgangen seien, mit zusammen 74,48 Mk. — Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Das Reichsarbeitsgericht hob das Urteil auf und hat die Sache zur Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Gründe: Soweit das ArbGer. in der Bestimmung des Tarifvertrages eine normative Vorschrift findet, die den Arbeitgeber ohne Aenderung der Einzelarbeitsverträge zur Einführung der Kurzarbeit berechtigt, ist ihm beizutreten. — Das ArbGer. meint dann weiter, was unter der „im Betriebe üblichen Kündigungsfrist“ zu verstehen ist, sei zweifelhaft, könne aber dahingestellt bleiben, da nur die in der Arbeitsordnung festgelegte oder die 1924 vereinbarte Frist in Frage kommen könnte. An sich sei es zulässig, die Kündigungsfrist der Arbeitsordnung zumungunsten der Arbeitnehmer in den Einzelverträgen abzuändern. Dies dürfe aber nicht soweit gehen, daß die Arbeitsordnung wirkungslos gemacht werde und nur noch zum Schein bestehe. Stimme sie mit der Mehrzahl der einzelnen

Arbeitsverträge nicht mehr überein, so müsse sie auf dem vorgeschriebenen Wege abgeändert werden. Komme der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so verleihe die Abdingung gegen das Gesetz und sei mit der Folge nichtig, daß die Arbeitsordnung in voller Wirkung bleibe. Wann dieser Fall eintrete, lasse sich nicht zahlenmäßig festlegen; während werde dabei sein, ob der Arbeitgeber absichtlich und bewußt auf eine Umgehung der gesetzlichen Vorschriften über die Abänderung ausgegangen sei. — Seit 1924 habe die Beklagte mit allen Arbeitnehmern entfristete Kündigung vereinbart, in ihrem Betriebe herrsche nur noch diese. Von einer Abänderung der Arbeitsordnung habe sie abgesehen, weil sie davon Schwierigkeiten befürchtet habe. Die Abdingung in den Einzelverträgen sei also eine Umgehung der gesetzlichen Vorschriften und rechtswirksam. Es gelte die vierzehntägige Kündigungsfrist der Arbeitsordnung. — Das ArbGer. tritt der Ansicht des ArbGer. bei, wonach eine in der Arbeitsordnung festgelegte Kündigungsfrist in den Einzelarbeitsverträgen auch zuungunsten der Arbeitnehmer durch Vereinbarung abgeändert werden darf. — Das BAG. schreibt wohl vor, daß eine Arbeitsordnung im Zusammenwirken des Arbeitgebers mit dem Betriebs- oder Arbeiterrat nötigenfalls durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses aufzustellen und auf demselben Wege zu ändern ist — §§ 89, 75, 66 Nr. 5 —. Daß sie unabhängig sei, sagt es an keiner Stelle. — Die RGewO. legt im § 122 die gesetzliche Kündigungsfrist auf 14 Tage fest, läßt aber ausdrücklich der anderweitigen Vereinbarung der Vertragsparteien freie Hand. In dem durch § 104 Abs. IV BVO. ergänzten § 134a schreibt sie den Erlaß einer AO. für jeden Betrieb vor und gibt Anordnungen über das Zustandekommen und eine etwaige Abänderung. Zwingend bestimmt § 134b, was die AO. enthalten muß: Bestimmungen über Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Pausen, Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung, die Frist der Aufkündigung und die Gründe der Entlassung und des Austritts ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, die Strafen und endlich die Verwirklichung von Lohn und die Verwendung der einbehaltenen Beträge. Im § 134c spricht sie dann aus, daß andere als die in der AO. oder in den §§ 123 und 124 vorgesehenen Gründe der Entlassung und des Austritts im Arbeitsvertrage nicht vereinbart werden, daß auch andere als die in der AO. festgesetzten Strafen nicht verhängt werden dürfen. Daraus ist zu entnehmen, daß andere Bestimmungen der AO., die diese beiden Punkte nicht betreffen, im Arbeitsvertrag abgeändert werden dürfen. Zu ihnen gehört auch die Kündigungsfrist. Bezüglich ihrer verbleibt es bei der auch für den Arbeitsvertrag geltenden Vertragsfreiheit, über sie sind von der AO. abweichende Abreden gestattet. — Wenn es in § 134c Abs. 1 RGewO. heißt, daß der Inhalt der AO. rechtsverbindlich ist, bedeutet dies nur, daß er den Arbeitsvertrag beherrscht, soweit er nicht zulässigerweise durch eine Vereinbarung der Vertragsschließenden abgeändert worden ist. — Dem ArbGer. ist aber auch darin beizutreten, daß derartige Abänderungen der AO. in Einzelverträgen nicht soweit gehen dürfen, daß damit eine Bestimmung der AO. vollständig außer Kraft gesetzt wird. Wenn der Arbeitgeber dieses Ziel erreichen will, so muß er den für eine Abänderung der AO. vorgeschriebenen Weg gehen, er darf es nicht unter Umgehung der gesetzlichen Vorschriften in der Weise zu erreichen suchen, daß er für alle Einzelverträge die betreffende Bestimmung durch eine andere ersetzt. Ein solches Vorgehen würde gegen das Gesetz verstoßen und die abweichende Vereinbarung nichtig machen, da sie als von der Absicht der Umgehung des Gesetzes getragen erscheinen müßten. — In dieser Hinsicht hat nun das ArbGer. festgestellt, daß in allen in dem Betriebe der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsverträgen die entfristete Kündigung festgelegt ist. Es hat auch weiter ausgesprochen, daß die Beklagte von einer Abänderung der AO. auf dem gesetzlichen Wege nur abgesehen hat, weil sie Schwierigkeiten zu begegnen fürchtete, und daß sie sonach lediglich die gesetzlichen Abänderungsvorschriften umgangen hat. Aus den Ausführungen geht aber nicht hervor, für welchen Zeitpunkt das ArbGer. die Umgehungsabsicht angenommen hat, ob sie auch für die mit den Klägern abgeschlossenen Verträge annehmlich ist. Die Beklagte hatte geltend gemacht, durch den Streik von 1924 seien die im Betriebe der Beklagten bestehenden Arbeitsverträge gelöst worden, die Betriebsvertretung habe zu bestehen aufgehört. Es hätten daher mit den wiederanzustellenden Arbeitnehmern neue Verträge geschlossen und es habe eine neue Betriebsvertretung gebildet werden müssen. Bevor letzteres geschehen, sei Beklagte gar nicht in der Lage gewesen, eine Abänderung der AO. auf gesetzmäßigem Wege durchzuführen. Sonach sei ihr, da sie die bisherige AO. den neuen Verträgen habe zugrunde legen wollen und gesetzt habe, für eine Abänderung der in der AO. vorgesehenen Kündigungsfrist nur der Weg der Vereinbarung übriggeblieben. Ob dieser Einwand zutrifft und ob die mit den Klägern abgeschlossenen Verträge in diese Zeit fielen, hat das ArbGer. nicht geprüft, es hat auch nicht ausdrücklich festgestellt, daß zur Zeit ihres Abschlusses bereits der Zeitpunkt gekommen war, da die AO. „Nicht mehr wahr“ war und die Beklagte die Erreichung der Abänderung der AO. auf ungesetzlichem Wege unter Umgehung der gegebenen Vorschriften beabsichtigte. Wären aber die Verträge unter den von der Beklagten behaupteten Umständen geschlossen und fehlten die genannten Voraussetzungen, so wäre die Annahme nicht ausgeschlossen, daß der Wirksamkeit dieser Verträge nichts im Wege steht. Das ArbGer. scheint seine Feststellungen auf einen späteren Zeitpunkt zu beziehen, da es von dem Eintritt des „Nichtmehrwahrs“ der AO. spricht, wenigstens bleibt es zweifelhaft, für welchen Zeitpunkt sie gelten sollen. Da es für die Entscheidung aber gegebenenfalls von Wichtigkeit ist, mußte das Urteil diesbezüglich aufgehoben und die Sache zur genaueren Feststellung an das ArbGer. zurückverwiesen werden. — Dabei war noch auf zwei weitere Gesichtspunkte zu verweisen, die das ArbGer. nicht berücksichtigt hat. — Einmal waren die Kläger mit der abgeänderten Kündigungsfrist im Februar 1924 wieder eingestellt worden. Sie haben dann vier volle Jahre bei der Beklagten gearbeitet, ohne anscheinend einen Widerspruch

gegen die Nichtübereinstimmung der tatsächlichen Regelung mit der AO. geltend zu machen. Es ist auch nicht behauptet, daß dies von anderer Seite, etwa der Betriebsvertretung, geschehen ist. Wahrscheinlich wurde auch während der ganzen Zeit die entfristete Kündigung gehandhabt. Unter diesen Umständen mußte aber das ArbGer. prüfen, ob denn nicht der jetzt erhobene Anspruch der Kläger gegen die Grundätze von Treu und Glauben, die das ArbGer. als für das Arbeitsverhältnis besonders wichtig schon mehrfach bezeichnet hat, verstoßen. Daß solche Ansprüche als gegen Treu und Glauben verstoßend angesprochen werden können, hat das ArbGer. in seiner Entscheidung (BAG.-Entsch., Bd. 2, S. 11) bereits ausgesprochen. — Die Grundlage des Anspruchs geht aber auch auf den Manteltarif und seine Bestimmung zurück, daß die Lohnföhrung erst mit dem Ablauf der „im Betriebe üblichen“ Kündigungsfrist“ einsetzen dürfe. Zu Unrecht hat das ArbGer. es dahingestellt sein lassen, was unter der „üblichen“ Kündigungsfrist zu verstehen sei, da nur entweder die vereinbarte oder aber die Kündigungsfrist der AO. in Frage kommen könne. Diese Folgerung entbehre der Grundlage, solange nicht dargetan sei, was der Tarifvertrag mit dem Worte „üblich“ besagen wolle. Es kann keineswegs als ausgeschlossen gelten, daß er damit ein Drittes, etwa die Kündigungsfrist, verstanden wissen wollte, die sich durch längere Zeit dauernde Anwendung in beiderseitigem Einverständnis abweichend von der AO. oder etwa getroffenen Vereinbarungen gebildet und für einen Betrieb allgemein durchgesetzt hat. Jedenfalls mußte zunächst klargestellt sein, in welchem Sinne der Tarifvertrag das Wort „üblich“ aufgefaßt haben will, ehe die Entscheidung auf die eine oder andere Art der Kündigungsfrist gegründet werden durfte.“ — (Urteil d. ArbGer. v. 22. 12. 1928, Affg. 311/28.)

Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schadenersatz für ein Fahrrad, das einem seiner Arbeiter auf der Arbeitsstelle gestohlen wurde. Ein Arbeiter wohnte sieben Kilometer von seiner Arbeitsstelle entfernt. Er benutzte zum Verkehr zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstelle ständig ein Fahrrad. Das fahnen auch die meisten seiner Arbeitskollegen. Von etwa 500 Arbeitnehmern benutzten regelmäßig 300 bis 400 zu dem erwähnten Zweck Fahrräder. Ursprünglich wurden diese Räder im Kühlraum des Werkes untergestellt. Seit einem Jahre richtete der Arbeitgeber einen besonderen Fahrradschuppen in der Nähe des Pfortnerhäuschens ein. Ein besonderer Wächter wurde für den Schuppen nicht gehalten. Der Schuppen war auch unverschließbar. Der Pfortner konnte wegen seiner sonstigen Tätigkeit nicht dauernd kontrollieren, ob Unbefugte den Schuppen betreten. Die Fahrräder konnten mittels Ketten, die sich am Gestell befanden, angeschlossen werden. An drei Stellen befanden sich Schilder, auf denen der Arbeitgeber eine Gewähr für Aufbewahrung ablehnte und dringend empfohlen wurde, die Räder anzuschließen. In einer Nacht wurde einem Arbeiter, der Nachtschicht hatte, sein Fahrrad aus dem Schuppen gestohlen, obwohl es angeschlossen gewesen war. Er beanpruchte vom Arbeitgeber Schadenersatz für das abhanden gekommene Rad. Das Landesarbeitsgericht erkannte diesen Anspruch als gerechtfertigt an.

Gründe: „Durch die Zeugenaussagen steht fest, daß der Kläger sein Fahrrad in der Nacht in dem von der Beklagten ihrer Belegschaft zur Verfügung gestellten Schuppen in das in diesem Schuppen eingebaute Gestell mit einem Schloß angeschlossen hat. Das Fahrrad ist in dieser Nacht entwendet worden und der Kläger fordert von der Beklagten Schadenersatz. — Ein **Verwahrungsvertrag** im Sinne des § 688 BGB. liegt auch nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht vor. Die Beklagte will ihren Arbeitnehmern lediglich eine Aufbewahrungsgellegenheit zur Benutzung überlassen, die eingestellten Fahrräder werden ihr nicht übergeben und die Beklagte will nicht deren Aufbewahrung übernehmen. Das geht aus den von der Beklagten aufgestellten Tafeln, wonach sie eine Gewähr für die Aufbewahrung der Fahrräder ausdrücklich ablehnt, hervor. Beim Fehlen eines entsprechenden Vertrages kann Kläger aber Rechtsansprüche aus § 688 BGB. nicht herleiten. — Eine andere Frage ist die, ob die Beklagte aus dem **Arbeitsvertrage** verpflichtet ist, für die Sicherung der unterstellten Fahrräder Sorge zu tragen. Das ist nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts der Fall. Zwar ist in den §§ 618 BGB. und § 120 GewO. nur bestimmt, daß der Dienstberechtigte verpflichtet ist, Räume usw. so einzurichten und zu unterhalten, daß die Dienstverpflichteten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind bzw. daß die guten Sitten und der Anstand der Arbeitnehmer gewahrt werden. Eine Ausdehnung dieser Vorschriften auf andere Schäden erscheint nicht ohne weiteres angängig. Aber die recht zahlreiche Belegschaft der Beklagten — etwa 500 Mann — kommt unstrittig zum großen Teil aus entfernten Orten zur Arbeitsstelle. Der Beklagten ist bekannt, daß ein großer Teil ihrer Belegschaft, mehrere Hundert, Fahrräder und zum Teil auch Motorräder benutzt und benutzen muß, um sich die arbeitsfreie Zeit nicht erheblich zu verkürzen. Die Beklagte muß deshalb nach den Grundätzen von Treu und Glauben auch für verpflichtet erachtet werden, nach Möglichkeit für eine sichere Aufbewahrung der Fahrräder zu sorgen und dazu einen geeigneten Raum zur Verfügung stellen. — Der Umfang der Verpflichtung des Arbeitgebers in einem derartigen Falle bestimmt sich, wie das Arbeitsgericht zutreffend hervorhebt, nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte, d. h. der Raum muß die Fahrräder gegen Witterungseinflüsse schützen und eine Gewähr bieten, daß nicht jeder „Unbefugte“ oder daß nicht Arbeitskollegen mit Leichtigkeit die unterstellten Fahrräder entwendet können. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Belegschaft, welche ihre Fahrräder mit Wissen und Willen der Beklagten in den von der Beklagten zur Verfügung gestellten Raum unterstellt, während der Arbeitszeit überhaupt nicht in der

Sag: Ist irgendeine Kontrolle über die Fahrräder anzubringen. In welcher Weise der Arbeitgeber derart untergeordnete Fahrräder liefert, ob, wie das in großen Betrieben vielfach geschieht, durch Ausgabe von Marken oder durch Anstellung eines Wärters gegen Erhebung einer mäßigen Gebühr oder in sonstiger Weise, kann ihm überlassen bleiben, aber jedenfalls muß die Unterbringung einigermaßen sicher sein. — Hiergegen hat die Beklagte nach der Ueberzeugung des ArbGer. gefehlt. Sie hat zwar in dem innerhalb des Werkes liegenden Schuppen ein Bestell angebracht, an welches Fahrräder angeschlossen werden können; aber dieses Bestell reicht, soweit sich daraus Ketten zum Anschließen befinden, zum Unterstellen der Fahrräder nicht an. Im übrigen ist zumal nachts weder die auf das Werk führende Tür verschlossen, noch ist der Schuppen selbst verschließbar, so daß es, wie die Zeugen Seegers und Freise bekundet haben, eine Kleinigkeit ist, Räder zu entfernen. Der Fahrradschuppen ist von dem Pförtner nicht zu übersehen, auch hat der Pförtner namentlich nachts noch den Wachdienst und muß Patrouillen gehen, so daß er nicht imstande ist, in irgendeiner auch nur einigermaßen sicheren Weise einen Diebstahl aus dem Fahrradschuppen zu verhindern. Der Kläger seinerseits hat, wie die Zeugen Seegers und Freise bekundet haben, sein Fahrrad in der Nacht vom 15. zum 16. März 1928 in dem Fahrradgestell mit einem Schloß, das er selbst besaß, angegeschlossen; er hat seinerseits also das getan, was er nach den von der Beklagten getroffenen Vorrichtungen tun konnte. — Das ArbGer. ist danach im Gegensatz zu dem Arbeitsgericht der Ueberzeugung, daß die Beklagte durch die Verfügungstellung des fraglichen Raumes wegen seiner großen Unsicherheit, die auch der Beklagten nicht unbekannt geblieben sein kann, an sich für den Verlust des Fahrrades des Klägers haftbar ist. — Fraglich könnte aber sein, ob die Beklagte durch die Anbringung der drei Schilde, auf welchen sie eine Gewähr für Aufbewahrung der Fahrräder ausdrücklich absieht, von der Haftbarkeit entbunden ist, weil die Arbeitnehmer trotz dieser Schilde ihre Räder untergeparkt haben und daraus auf eine vertragliche Ausschließung der Haftung der Beklagten zu schließen ist. Auch diese Frage hat das ArbGer. verneint. Denn die Arbeitnehmer sind gezwungen, sich mit den von ihrem Arbeitgeber getroffenen Einrichtungen für Aufbewahrung von Gegenständen abzufinden, und haben keine Möglichkeit, ihrerseits den Arbeitgeber zur Bereitstellung von wirklich geeigneten Möglichkeiten zu zwingen. Sie haben, wie erwähnt, auch keine Möglichkeit, sich selbst um die Sicherheit ihrer Fahrräder zu kümmern, weil sie bei der Arbeit beschäftigt sind, während ihre Fahrräder für sie wertvolle Gegenstände bedeuten. Wenn unter Berücksichtigung dieser Umstände ein Arbeitgeber trotz der Bereitstellung ungeeigneter Aufbewahrungsräume durch Schilde seine Haftung absieht, so verliert das gegen die guten Sitten (§ 138 BGB.) und ist wirkungslos. Nach alledem hat das ArbGer. die Beklagte für verpflichtet erachtet, dem Kläger den durch den Diebstahl seines Rades entstandenen Schaden zu ersetzen." (Urteil d. ArbGer. v. 10. 7. 1928, Aftz. 10 S. 119/22.)

Verlagt die Heizungsanlage im Arbeitsraum bei Frostwetter, so ist der Arbeitgeber grundsätzlich zur Fortzahlung des Lohnes verpflichtet, wenn die Beschäftigung deswegen unterbrochen werden muß. Ein in einer Waggonfabrik beschäftigter Stellmacher mußte an einem Morgen seine Arbeit 1 1/2 Stunden lang missgehen. Der Arbeitsraum war zu kalt, weil die Heizung eingefroren war. Der Arbeitgeber lehnte aber die Lohnzahlung für die Zeit der Arbeitsunterbrechung ab. Während die Vorinstanzen den Lohnanspruch auch verneint hatten, hob das Reichsarbeitsgericht das Berufungsurteil auf und verwies die Sache zur nochmaligen Prüfung zurück.

Gründe: „Das ArbGer. hat in einer ganzen Reihe von Entscheidungen zur Tragung der Betriebsgefahr im Falle der Betriebsstörung Stellung genommen und den Ausgangspunkt des Berufungsrichters ebensowohl abgelehnt, wie den ihm entgegengesetzten, mit § 615 BGB. begründeten Standpunkt, daß der Arbeiter nur seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen habe und der Arbeitgeber in Annahmeverzug läge, wenn er sie nicht verwenden kann. — Die im Urteil vom 20. Juni 1928 eingehend dargelegte Grundansfassung des ArbGer. findet die Entscheidung aus der gemeinsamen, aber in Art und Maß verschiedenen Gliedschaft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betriebe und der Verantwortung, die jedem von ihnen nach den Grundrissen von Treu und Glauben gegenüber Betriebsgefahren zufällt. Danach hat jeder Teil außer für sein Verschulden auch für seinen Gefahrenkreis einzustehen. Als in den Gefahrenkreis des Arbeitgebers fallende Ereignisse sind nach dieser grundlegenden Stellungnahme die Störungen anzusehen, die die Betriebsführung treffen, die insbesondere im Zusammenhang mit Maßnahmen stehen, die wie die Beschaffung von Betriebsstoffen und die Vermeidung von sonstigen Störungen, die im Betrieb gewöhnlich oder zum mindesten der Vorausberechnung zugänglich sind, vorzuzuglich getroffen werden können. Als eine Störung dieser Art ist auch das Versagen der Heizungsanlage im Arbeitsraum bei Frostwetter in aller Regel anzusehen. Auch wenn im Einzelfalle diese Störung eintreten konnte, ohne daß der Betriebsleitung Nachlässigkeit in der laufenden Prüfung der Anlage oder der Fürsorge für Dampfheizung zur Last fällt, ist diese Kontrolle und Fürsorge doch in allg. m. e. n. e. geeignet, Gefahren dieser Art zu begegnen, und sie obliegt der Betriebsleitung. Daß ganz außergewöhnliche Verhältnisse vorgelegen haben, ergibt die Feststellung des Berufungsrichters nicht. — Das angefochtene Urteil war deshalb aufzuheben, und da der Berufungsrichter sich auf die Frage, in welchem Sinne die Arbeitsordnung des Betriebs die Frage regelt, nicht eingelassen hat, zu dieser Prüfung zurückzuverweisen.“ (Urteil d. ArbGer. v. 15. 12. 1928, Aftz. 250/28.)

Sozialversicherung

Der tarifliche Barlohn bestimmt auch dann ausschließlich die Höhe der Beiträge zur Invalidenversicherung, wenn dem Krankenhausepersonal Kost und Logis von der Anstalt gewährt und die dafür im Tarifvertrag festgesetzte Vergütung auf den tariflichen Barlohn angerechnet wird. (Zu § 160 RVO.) Die Lohnempfänger der Kliniken der Universität M. werden nach einem Lohn Tarifvertrag entlohnt. Nach diesem Lohn Tarif sind denjenigen Lohnempfängern, welche von der Verwaltung Beköstigung und Wohnung erhalten, die im Tarif bestimmten Sätze auf ihren in bar zu zahlenden Lohn in Anrechnung zu bringen. Bei der Berechnung der Invalidenbeiträge legte die Verwaltung ohne Berücksichtigung der tarifvertragsmäßig erfolgten Gewährung von Beköstigung und Wohngelegenheit lediglich die sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Barlöhne als Entgelt zugrunde. Demgegenüber sah die Landesversicherungsanstalt die gewährte Beköstigung und Wohngelegenheit als zum Entgelt gehörend an und bemißt dieses in der Weise, daß sie zu dem den Arbeitnehmern tatsächlich ausgezahlten Lohn die vom Versicherungsamt für den Ort für Beköstigung und Wohnung festgesetzten Beträge hinzugerechnet, welche durchweg die im Tarifvertrag bestimmten Sätze übersteigen. Demgemäß verlangte sie mehrere hundert Mark an Beiträgen nachzuzahlen. Das Reichsversicherungsamt entschied, daß die Nachforderung ungerechtfertigt sei.

Gründe: Nach § 160 Absatz 1 der Reichsversicherungsordnung gehören zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes neben Gehalt oder Lohn auch Gehaltsanteile, Sach- und andere Bezüge, die der Versicherte, wenn auch nur gewohnheitsmäßig, statt des Gehaltes oder Lohnes oder neben diesem von dem Arbeitgeber oder einem Dritten erhält. Im vorliegenden Fall handelt es sich darum, ob hierzu zum Entgelt auch die Beköstigung und Wohnung gehören, die einen Teil der Lohnempfänger der Kliniken an der Universität M. von ihrer Arbeitgeberin geträht werden. Da, wie das Reichsversicherungsamt in ständiger Rechtsprechung angenommen hat, unter „Entgelt“ im Sinne der bezeichneten Vorschrift jede Leistung zu verstehen ist, die einen Vermögenswert besitzt und als Gegenleistung für Arbeit geträht wird, würde die Frage zu bejahen sein, falls die Gewährung von Beköstigung und Wohngelegenheit an die Lohnempfänger als Gegenleistung für ihre Arbeitsleistungen anzusehen sein sollte. Das ist aber nicht der Fall. Nach dem hier maßgebenden Lohn Tarif werden die bezeichneten Lohnempfänger lediglich in bar entlohnt. Daneben steht ihnen, wie im Tarifvertrag ausdrücklich bestimmt ist, kein Anspruch auf Gewährung von Sachbezügen zu. Wenn ihnen die im Tarifvertrag vorgezeichnete Möglichkeit eröffnet ist, von ihrer Arbeitgeberin Beköstigung und Wohnung zu erhalten, so handelt es sich hierbei nicht um eine ihnen für ihre Arbeiten geträhte Gegenleistung. Vielmehr werden den Lohnempfängern die Beköstigung und Wohnung nur gegen Bezahlung zur Verfügung gestellt. Daß diese Bezahlung nicht in b. r., sondern im Wege der Verrechnung mit dem Lohn erfolgt, hat offenbar lediglich in dem Bestreben einer möglichst einfachen und zweckmäßigen Gestaltung des Zahlungsvorganges seinen Grund und ist daher rechtlich bedeutungslos. Allerdings sind die den Lohnempfängern in Rechnung gestellten Sätze für Beköstigung und Wohnung niedriger bemessen als die vom Versicherungsamt nach § 160 Absatz 2 der Reichsversicherungsordnung für gleichartige Sachbezüge festgesetzten Sätze. Dabei ist aber zu berücksichtigen, daß die Bereitstellung der Beköstigung und der Wohnung an die Lohnempfänger in erster Linie aus dienlichen Gründen und nicht zum eigennützlichem Nutzen der Lohnempfänger erfolgt. Die an sich verhältnismäßig niedrige Bemessung der hierfür maßgebenden Sätze im Lohn Tarif ist durch den wirtschaftlichen Entgelt zu den den Lohnempfängern für ihre Dienste gewährten Sachbezüge einzuschießen. Hauptsächlich sind bei der Bemessung des wirtschaftlichen Wertes der den Lohnempfängern gewährten Beköstigung und Wohnung die Besonderheiten des Wohnens und der Beköstigung in den Räumen der Kliniken mit in Betracht zu ziehen. Danach erscheint die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, daß der gemeine Wert dieser Leistungen das Maß der darzulegenden Leistungen an sich zusammennenden Wertes nicht erreicht. Gegen die Annahme, daß in der Art der Bemessung der Sätze für Beköstigung und Wohnung ein Teil des Entgeltes für die Dienstleistungen der betreffenden Lohnempfänger eingeschlossen ist, spricht ferner auch die Erwägung, daß dann im Ergebnis diese Lohnempfänger — ohne einen erkennbaren inneren Grund — höher entlohnt sein würden als die gleichen Dienste verrichtenden Arbeitnehmer, welche keine Beköstigung und Wohnung auf Grund des Tarifvertrags von ihrer Arbeitgeberin erhalten. Sonach ist anzunehmen, daß das den Lohnempfängern der Kliniken geträhte Entgelt, auch soweit diese Lohnempfänger von ihrer Arbeitgeberin auf Grund des Tarifvertrags Beköstigung und Wohnung erhalten, lediglich in dem im Lohn Tarif vorgezeichneten Barlohn besteht. Die von der Landesversicherungsanstalt gegen die Entscheidung des Versicherungsamtes eingetragte Beschwerde war daher zurückzuweisen. (Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 28. Februar 1929, Aftz. III 2336/28.)