

# Arbeitsrecht

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

Nummer 5

Berlin, den 17. Mai 1929

1. Jahrgang

## Anfechtung der Betriebsratswahl

Die mit der Wahl eines Betriebsrats vorzunehmenden Handlungen sind mit der Stimmabgabe und der Feststellung des Wahlergebnisses an sich abgeschlossen. Um die Anfechtungsfrist in Lauf zu setzen, muß der Wahlvorstand aber noch die Namen der Gewählten durch zweiwöchigen Aushang an der Stelle, an welcher das Wahlausschreiben angeheftet war, bekanntgeben. Nach § 19 der WO. zum BRG. kann die Gültigkeit der Wahlen während der vierzehntägigen Dauer des Aushangs angefochten werden. Eine Anfechtung nach Ablauf der Bekanntmachungsfrist kann grundsätzlich nicht erfolgen, auch kann die Frist nicht verlängert werden. Verspäteter Aushang verlängert aber die Anfechtungsfrist entsprechend. Sofortige Bekanntmachung ist daher erforderlich, um nach einer bestimmten Frist (14 Tage) jede Unsicherheit über das Wahlergebnis zu beseitigen. Das ist auch der Grund, aus dem immer wieder darauf hingewiesen werden muß, daß es sich empfiehlt, die Bekanntmachung des Wahlergebnisses sobald wie möglich vorzunehmen. Je später die Bekanntmachung erfolgt, desto länger läuft die Anfechtungsfrist, denn das Wahlergebnis kann auch vor seinem Aushang angefochten werden. Jeder Tag, um den die Bekanntmachung hinausgeschoben wird, verlängert also auch die Ungewißheit über die Rechtmäßigkeit der Wahl, wenn mit Anfechtung derselben zu rechnen ist.

Nach Inkraftsetzung der Anfechtungsfrist ergeben sich nun die Fragen: Aus welchen Gründen kann die Wahl angefochten werden? Von wem kann die Anfechtung ausgehen? Welche Wirkung hat es, wenn vorhandene Mängel des Wahlverfahrens und der Wählbarkeit nicht angefochten werden? Die genaue Kenntnis der Wahlanfechtungsgründe und ihrer Heilbarkeit ist von großer Wichtigkeit. Nur sie ermöglicht es, unberechtigte Wahlanfechtungen als solche zu erkennen und zurückzuweisen und — was noch wichtiger ist — das Wahlverfahren so zu gestalten, daß jede Anfechtungsmöglichkeit ausgeschlossen wird. Viele Schwierigkeiten und mancher Aerger können so erspart werden.

Die rechtlichen Grundlagen für die Anfechtungsmöglichkeit und die Ungültigkeitserklärung einer Wahl sind gegeben in den §§ 19—21 der WO. zum BRG. Für das Verfahren der Wahlanfechtung sind maßgebend die allgemeinen Vorschriften über das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren (§§ 80 ff. ArbGG.). Die Wahl kann angefochten werden von jedem einzelnen Arbeitnehmer, der ein Interesse an dem Ergebnis der Wahl hat. Es ist dabei gleichgültig, ob er wahlberechtigt ist oder nicht. Anfechtungsberechtigt ist auch der Arbeitgeber. Die Anfechtung der Wahl des Betriebsrats oder einzelner seiner Mitglieder kann erfolgen wegen Nichtbeachtung der Wahlvorschriften, der Wählbarkeitsvoraussetzungen des Betriebsrätegesetzes und der Wahlordnung zum BRG. Sie ist, wie schon gesagt, an die vierzehntägige Aushangsfrist gebunden.

Eine Anfechtung kann gestützt werden auf die Bestimmungen der §§ 20 und 21 der WO. zum BRG. Danach ist eine Wahl ungültig, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren verstoßen worden ist. Ein Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften, der Ungültigkeit der Wahl zur Folge hat, liegt z. B. vor, wenn Wahlberechtigte von der Wahl ausgeschlossen waren. Ferner wenn die Fristen zur Einreichung der Vorschlagslisten zu kurz oder zu lang bemessen waren. Auch die Nichterhaltung der vorgeschriebenen Frist bei der Bekanntmachung des Wahlausschreibens, die Zulassung ungültiger, die Zurückweisung gültiger Vorschlagslisten und die Verletzung des Wahlheimlichkeits haben Ungültigkeit der Wahlen zur Folge. Die Ungültigkeit der Wahlen tritt trotz wesentlicher Verstöße nicht ein, wenn entweder eine nachträgliche Ergänzung möglich ist oder nachgewiesen wer-

den kann, daß das Wahlergebnis durch den Verstoß nicht geändert werden konnte. Ungültig ist auch die Wahl einer Person, die zur Zeit der Wahl nicht wählbar war und auch die Wählbarkeit inzwischen nicht erlangt hat. Dasselbe gilt auch für die Wahl einer Person, von der oder zu deren Gunsten von Dritten die Wahl rechtswidrig oder durch Gewährung oder Versprechung von Geschenken beeinflusst worden ist. Die Ungültigkeit der Wahl tritt allerdings in diesem Falle nicht ein, wenn das Wahlergebnis durch Beeinflussung der Wahl nicht verändert werden konnte.

Läuft aber die Anfechtungsfrist ab, ohne daß eine Anfechtung erfolgt, so werden grundsätzlich die Mängel geheilt. Der gewählte Betriebsrat gilt also dann für die einjährige Wahlzeit als ordnungsmäßige Betriebsvertretung, auch wenn bei seiner Wahl Verstöße gegen die gesetzlichen Vorschriften vorgekommen sind. Selbst erhebliche Mängel des Wahlverfahrens und der Wählbarkeit sind nach herrschender Auffassung und nach der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichtes geheilt, wenn keine Anfechtung erfolgt. Auf Seite 85/86 unseres Handbuchs für Betriebsräte sind eine Reihe von reichsarbeitsgerichtlichen Entscheidungen zusammengestellt, die einen guten Ueberblick über die Heilbarkeit von Mängeln aller Art geben. Aus den dort gebrachten Beispielen geht deutlich hervor, daß auch ganz erhebliche Mängel nicht nur des Wahlverfahrens, sondern auch der Wählbarkeit geheilt werden, wenn eine fristgerechte Anfechtung nicht erfolgt. Auch können z. B. Mängel der in § 20 Abs. 2 BRG. vorgesehenen Wählbarkeitsvoraussetzungen nur innerhalb der zweiwöchigen Aushangsfrist angefochten werden. Auch die Anfechtung einer Zusammenfassung des Betriebsrats, die gegen die §§ 15, 16 BRG. verstößt, ist an die Aushangsfrist gebunden. Liegt eine Nichtberücksichtigung der einzelnen Arbeitnehmergruppen vor und ist die Wahl nicht rechtzeitig angefochten worden, so ist sie gültig. Mängel an der Bestellung des Wahlvorstandes können nur während der Aushangsfrist angefochten werden. Besonders beachtet werden müssen die Vorschriften über die Ungültigkeit der Wahl einer Person, wie diese bereits oben besprochen wurde. Hier ist zu unterscheiden zwischen verlierbaren und unverlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzungen. Durch den Fristablauf werden nur solche Mängel an den Voraussetzungen der Wählbarkeit geheilt, die unverlierbar sind. Zu den unverlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzungen gehören die des Alters, der zeitlich bestimmten Zugehörigkeit zum Betriebe, Beruf und Gewerbe. Verlierbar sind die Voraussetzungen der Reichsangehörigkeit, des Besizes der Ehrenrechte, der Arbeiter- und Angestellten-eigenenschaft und der Betriebsangehörigkeit im allgemeinen. Diese verlierbaren Wählbarkeitsvoraussetzungen können im Falle des Fehlens jederzeit zur Ungültigkeit der Wahl des betreffenden Betriebsratsmitgliedes führen. Stellt sich also nach Ablauf der Anfechtungsfrist ein Mangel der Wählbarkeit eines Betriebsratsmitgliedes heraus, der nicht geheilt ist, so kann dieser Mangel jederzeit geltend gemacht werden. Das gleiche gilt, wenn ein Verlust der Wählbarkeit während der Wahlperiode eintritt und das betreffende Betriebsratsmitglied nicht von sich aus ausscheidet.

Eine Heilung aller dieser Mängel ist jedoch andererseits nur möglich, solange es sich um Nichtbeachtung einzelner Vorschriften handelt, also nicht das ganze Wahlverfahren offenkundig gegen das Gesetz verstößt. Hier geht das Interesse an der Rechtsicherheit und an der ungefährteten Arbeitsmöglichkeit des Betriebsrats dem Interesse an der formalen Einhaltung bestehender gesetzlicher Bestimmungen vor. Anders ist jedoch die Sachlage, wenn gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens in einem solchen Umfang verstoßen wird, also Wahlen stattfinden, die als gesetzliche Wahlen nicht mehr bezeichnet werden können. Auch

Derstöße gegen Vorschriften über das Wahlverfahren und die Wählbarkeit, die an sich heilbar wären, führen zur Nichtigkeit der Wahlen, wenn die Nichtbeachtung der vom Gesetz aufgestellten Vorschriften in einem Umfang stattgefunden hat, daß das vorgeschriebene Wahlverfahren überhaupt nicht eingehalten worden ist (siehe die unten abgedruckte Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts).

Ungültig ist insbesondere auch eine Wahl, wenn ihr ein falscher Betriebsbegriff zugrunde liegt. In diesem Falle liegt ein Mangel vor, der auch durch den Ablauf der Anfechtungsfrist nicht geheilt werden kann. Ungültig ist eine Wahl z. B., wenn

an Stelle eines Obmanns ein Betriebsrat gewählt wird, obwohl im Betriebe in der Regel keine 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Eine evtl. Ungültigkeitserklärung hat keine rückwirkende Kraft. Die Mitglieder der Betriebsvertretung haben alle Rechte und Pflichten, die ihnen als solche zukommen, bis die Ungültigkeit der Wahl rechtskräftig festgestellt ist. Die bis zur rechtskräftigen Ungültigkeitserklärung der Wahl vom Betriebsrat vorgenommenen Amtshandlungen haben volle Wirksamkeit auch bei einem mit Erfolg durchgeführten Anfechtungsverfahren innerhalb der vierzehntägigen Anfechtungsfrist. **Karl Hauße.**

## Die internationale Regelung der Krankenversicherung

Schon bei der Schaffung der Sozialversicherungsgesetze der einzelnen Länder, wobei Deutschland bahnbrechend voranging, wurde der Wunsch geäußert, die einzelnen Gesetze und Bestimmungen möglichst einander anzupassen. Dieser anfängliche Wunsch wurde zur Notwendigkeit, je mehr die einzelnen Länder ihre Versicherungseinrichtungen ausbauten und je mehr die Länder auf gegenseitige freundschaftliche Zusammenarbeit angewiesen waren. So forderte bereits im Jahre 1885 ein sozialdemokratischer Antrag im Reichstag „den Reichskanzler zu ersuchen, möglichst bald eine Einladung zu einer Konferenz an die hauptsächlichsten Industriestaaten ergehen zu lassen, um sich über die Grundzüge einer auf gleichen Grundätzen beruhenden sozialpolitischen Gesetzgebung zu verständigen“. Im März 1890 tagte in Berlin eine internationale Konferenz für Arbeiterschutz und Sozialpolitik. Im Zusammenhang mit einer internationalen Konferenz für Sozialpolitik in Zürich wurde im Jahre 1897 die „Internationale Vereinigung für gesetzlichen Arbeiterschutz“ gebildet. Dieser Vereinigung ist hauptsächlich die Errichtung des am 1. Mai 1901 in Basel gegründeten „Internationalen Arbeitsamtes“ zu verdanken. Dieses Arbeitsamt hat ohne Zweifel viel Gutes geschaffen. Während des Krieges ging es ein. Nach Ablauf des Krieges kam die einheitliche Regelung der Arbeiterversicherung erneut zur Sprache. Im Artikel 23 der Völkerbundsatzung sind über den Arbeiterschutz usw. einige Bestimmungen aufgenommen worden. Es heißt da:

„Die Mitglieder des Völkerbundes verpflichten sich, angemessene und menschliche Arbeitsbedingungen für Männer, Frauen und Kinder zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Sie werden sich bemühen, internationale Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Krankheiten zu treffen.“

Ein Teil dieser Bestimmungen ist durch die Neuerrichtung des Internationalen Arbeitsamtes in Genf, das als Organ des Völkerbundes anzusehen ist, bereits verwirklicht worden.

Trotz all dieser Maßnahmen war und ist von einer einheitlichen Regelung der Krankenversicherung, die ja unbestreitbar als Grundpfeiler der gesamten Sozialversicherung anzusehen ist, noch nicht viel zu merken. Die vom 25. Mai bis 16. Juni 1927 in Genf tagende 10. Internationale Arbeitskonferenz beschäftigte sich besonders eingehend mit dieser so überaus wichtigen Frage. Es wurde auf derselben vor allen Dingen bemängelt, daß nach den bestehenden Satzungen die Träger der Krankenversicherung in den einzelnen Ländern an dieser Aufbauarbeit nicht mitwirken könnten. Nur als technische Ratgeber von Arbeitnehmerdelegierten und Regierungsvertretern wurden aus einigen wenigen Staaten Persönlichkeiten zu den Beratungen hinzugezogen, die praktisch in der Krankenversicherung arbeiten. Diese 10. Arbeitskonferenz gebar den Gedanken, die in den einzelnen Ländern bestehenden Krankenkassen, Hilfsvereine usw. international zusammenzufassen. Es war dies ein Plan, der von den wichtigsten Ländern freudig aufgenommen wurde. Bereits am 4. und 5. Oktober des Jahres 1927 fand in Brüssel wiederum eine Versammlung statt, in welcher die Gründung einer „Internationalen Zentralstelle von Verbänden der Krankenkassen und Hilfsvereine“ beschlossen und in die Wege geleitet wurde. Als Vorsitzender wurde einstimmig der Vorsitzende des belgischen Reichsverbandes der sozialistischen Hilfsvereine, Senator Jaunanz, gewählt. Nach der Sitzung dient die Zentralstelle der internationalen Zusammenfassung und Förderung der auf die Verteidigung, Entwicklung und Vervollkommnung der Sozialversicherung und insbesondere der Krankenversicherung abzielenden Bestrebungen. Wichtig sind folgende Richtlinien, die sich die Zentrale für ihre Tätigkeit aufstellte:

„1. Die Erhaltung von Gesundheit und Kraft der Arbeitnehmer ist nicht nur für sie, sondern ebenso sehr für die Volksgemeinschaften, die ihr Leistungsvermögen entfallen wollen, von großer Bedeutung. — 2. Das beste Mittel zur dauernden und planmäßigen Fürsorge die Verhütung und Beseitigung von Verlusten an Leistungsvermögen zu erreichen, ist die Einrichtung der Pflichtversicherung, die übrigens durch freiwillige Vorzüge

der Versicherten zweckmäßig ergänzt werden kann. — 3. Die Träger der Pflichtversicherung sollen unter Staatsaufsicht nach den Grundätzen der Selbstverwaltung und ausschließlich zum Wohle der Versicherten und der Gesamtheit verwaltet werden.“

(Es sind dies alles Forderungen, welche die freien Gewerkschaften schon stets erhoben haben.) Als Organe der Zentralstelle sind neben der Generalversammlung und dem Ausschuss ein ständiges Sekretariat geschaffen worden. Die Generalversammlung, die mindestens alle zwei Jahre einberufen werden muß, wählt den Ausschuss. Er setzt sich aus soviel Mitgliedern zusammen, wie der Zentralstelle Staaten angehören.

Die zweite Generalversammlung der Zentralstelle fand im Jahre 1928 (September) in Wien statt. Die reichhaltige Tagesordnung enthielt neben organisatorischen Fragen der Zentralstelle einen Bericht über den Stand der Krankenversicherung in den einzelnen Staaten und die Durchführung der internationalen Übereinkommen über die Krankenversicherung. Außerdem sind noch folgende Themen erwähnenswert: „Gleichstellung der landwirtschaftlichen mit der gewerblichen Krankenversicherung“ und „Bericht über die Regelung der Krankenversicherung in den Grenzgebieten“. Gerade die letzte Frage ist heute so überaus wichtig, daß sie zu einer schnellen und lückenlosen Entscheidung drängt. Es wurden auf dieser Tagung eine ganze Anzahl sehr wichtiger Entschlüsse angenommen, deren Ausführung jedoch an dieser Stelle zu weit gehen würde.

Zu erwähnen sei noch, daß augenblicklich der Zentralstelle achtzehn verschiedene Staaten angehören. Die Mitgliedschaft können jedoch nicht die Staaten als solche erwerben, sondern nur die Vereinigungen von Krankenkassen und von Hilfsverbänden. Aus Deutschland gehört nur der „Hauptverband deutscher Krankenkassen“ der Zentralstelle an, während die übrigen Kassenverbände dieser fortschrittlichen Einrichtung noch fernstehen. Ein weiteres Gedeihen und ein Erfolg ihrer Mühen ist der Zentralstelle aus vollem Herzen zu gönnen. **Kl—s.**

## Arbeitsrecht

Welche Bedeutung hat in der Arbeitsordnung die Bestimmung: „Bezahlt wird nur die Zeit, während der wirklich gearbeitet worden ist“? — Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für Arbeitsunterbrechungen wegen kurzfristigen Versagens des elektrischen Stroms. In einem Betrieb konnten die Arbeitnehmer am 13. und 15. Dezember sowie am 5. Januar je einige Stunden lang keine Arbeit leisten, weil der elektrische Strom im Werk versagte. Die versäumte Arbeitszeit nachzuleisten, lehnten die Arbeiter ab. Der Arbeitgeber bezahlte darauf nur die Stunden, an denen tatsächlich gearbeitet worden war. Die Arbeitnehmer klagten den Lohnanspruch auf Grund des § 615 ein. Das Gericht verurteilte den Arbeitgeber zur Lohnzahlung. **Gründe:**

„Der Streik der Parteien läßt sich weder einseitig nach den Grundätzen des Annahmevertrags noch aus dem Gesichtspunkte der Leistungsmöglichkeit entscheiden. Zu fragen ist vielmehr, ob die Arbeitgeberin oder die Arbeitnehmer im Verhältnis zueinander die wirtschaftlichen Folgen solcher vorübergehenden Betriebsstörungen wie derjenigen, welche den Anlaß zur Klage gaben, zu tragen haben. Ueber diese Frage verhält sich weder der für die Parteien maßgebende Tarifvertrag, noch § 14 Nr. 2 der Arbeitsordnung. Die letzte Vorschrift stellt nach der rechtsirrtumsfreien Auslegung, die das LAG. ihr gegeben hat, nur den Grundfaß auf, daß bei Arbeitsverjämnissen, die in der Person des Arbeitnehmers ihren Anlaß haben, dieser seinen Lohnanspruch verliert, während die ihr folgende und mit ihr in innerem Zusammenhang stehende Nr. 3 aus sozialen Gründen und Billigkeitsrückichten einzelne Ausnahmen von der Regel Nr. 2 zuläßt. Das LAG. hat sich bereits in zwei Fällen mit der Klausel: „Lohn wird nur für wirklich geleistete Arbeit bezahlt“ beschäftigt (vgl. Urteil vom 4. Juli 1928 in unserem Handbuch für Betriebsräte S. 221; die Red.) und das Urteil vom 3. November 1928, 81/28 und ist dabei zu dem Ergebnis gelangt, daß die Auffassung, welche sie bei jeder Arbeitsunterbrechung angewendet wissen will, zu unbilligen und unsozialen

Gärten führen würde. Sie ist daher auch im gegebenen Falle vom Berufungsgericht mit Recht abgelehnt worden. Nach ihr würde es beispielsweise der Arbeitgeberin gestattet sein, falls es ihr vorteilhaft erschiene, nach Belieben Feiertage einzulegen und auf diese Weise den Tages- oder Wochenlohn, auf den die Arbeitnehmer nach Maßgabe ihrer Arbeitsverträge rechnen und rechnen dürfen, in ihrem Interesse zu kürzen. Das kann nicht Rechtens sein.

Bei dieser Sachlage kann es dahingestellt bleiben, ob die **Arbeitsordnung** der Beklagten lediglich auf einer Betriebsvereinbarung beruht, oder, wie die Beklagte behauptet, nur tarifvertragliche Bestimmungen wiederholt. Denn auch im letzteren Falle würde die Tragweite des § 14 Nr. 2 a. a. D. keine andere sein als die, welche das **LAG** ihr beigemessen hat. Fehlt es somit für Fälle der vorliegenden Art an einer vertraglichen Bestimmung über die Verteilung des Betriebsrisikos und vermögen die Kläger, wie sie ausdrücklich erklärt haben, der Beklagten auch nicht den Vorwurf eines Verschuldens zu machen, so wird bei Beantwortung der oben als streitig bezeichneten Frage nach Maßgabe der in dem Urteil des **LAG** vom 20. Juni 1928 (Entsch. Bd. 2 S. 74 ff.) entwickelten Richtlinien einmal von dem das neue Arbeitsrecht beherrschenden Rechtsgedanken der **Betriebsverbundenheit** von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, andererseits aber auch von der Verschiederartigkeit ihrer wirtschaftlichen Stellung innerhalb des das gemeinsame Band bildenden Betriebs auszugehen und demgemäß zu prüfen sein, welcher Vertragsteil auch ohne Verschulden nach Treu und Glauben dem anderen gegenüber den Anlaß der Betriebsstörung und Arbeitsunterbrechung zu vertreten, und in welchem Umfange er diesem gegenüber die Betriebsgefahr zu tragen hat. Man wird sie dem Arbeitgeber im allgemeinen in bezug auf Störungen aufbürden, die in Betrieben der in Rede stehenden Art öfters oder wenigstens unter besonderen Umständen vorkommen können und mit denen der Unternehmer, obgleich er sie nicht vermeiden kann, nach Lage des Falles rechnen muß, es sei denn, daß diese Störungen einen unvorhersehbaren, den Bestand des Betriebes gefährdenden Umfang annehmen (vgl. das bereits angezogene Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 3. November 1928). — Läßt sich in einem Werke, wie dem der Beklagten, die Arbeit nur mit Hilfe des elektrischen Stromes ausführen, so hat ihn selbstverständlich der Arbeitgeber seinen Arbeitern zu liefern oder durch einen anderen liefern zu lassen, wenn er deren Dienste und Arbeitskraft sich und dem Betriebe nutzbar machen will. Die Beklagte besitzt ein eigenes Kraftwerk, für dessen normale Kraftzeugung sie daher selbst Sorge tragen muß. In ihm traten an den drei im Tatbestand genannten Tagen ohne ihr Verschulden diejenigen Störungen auf, welche die Kläger wider ihren Willen nötigten, ihre Arbeitskraft im ganzen etwa zehn Stunden lang brach liegen zu lassen, da auch der zur Sicherung des Stromverbrauches von der Beklagten an das städtische Elektrizitätswerk vorgenommene Anschluß versagte. Auf die Gründe des Versagens der eigenen und der fremden Stromleitung kommt es nicht an. Wenn die Beklagte diese Gründe auch nicht gerade vorhergesehen hat und vielleicht auch nicht vorhersehen konnte, so sind doch Störungen in der Erzeugung oder Zuführung elektrischen Stroms nicht außergewöhnliche, sondern Ereignisse, mit denen jeder Betriebsunternehmer verständigerweise rechnen muß. Unter solchen Umständen hat die Beklagte für die Arbeitsunterbrechung als eine wenn auch unverschuldete Folge des kurzfristigen Versagens der elektrischen Anlagen den Klägern nach den oben erörterten Gesichtspunkten und den Grundätzen von Treu und Glauben ebenso einzustehen, als hätte sie ohne zwingenden Anlaß von sich aus eine mehrstündige Arbeitspause oder eine Feiertage angeordnet. Davon, daß durch dieses Einstehen der Bestand ihres Werkes gefährdet würde, kann nach dessen bekannter Größe und Bedeutung keine Rede sein. Sie muß daher den Klägern auch ohne Gegenleistung den Lohn zahlen, den diese verdient haben würden, wenn ihnen der für ihre Dienstleistungen unumgänglich notwendige elektrische Strom, dessen Beschaffung, wie betont, der Beklagten allein oblag, zur Verfügung gestellt worden wäre. Auf ein Nachholen der verjämten Arbeit in den Abendstunden brauchen die Kläger sich mangels einer sie dazu verpflichtenden Vertragsbestimmung nicht ohne weiteres einzulassen. Daß sie durch ihre Weigerung nach den besonderen Umständen des Falles gegen Treu und Glauben verstoßen hätten, dafür ist dem festgestellten Sachverhalt nichts zu entnehmen. Ihr Klageanspruch ist somit begründet. — (Urteil d. **LAG** v. 9. Januar 1929, **ARz.** 313/28.)

Kann eine unverheiratete Handlungsgehilfin, die infolge einer Fehlgabur erkrankt ist, Fortzahlung des Gehalts beanspruchen? (**HGB.** § 63, **BGB.** § 616.) Hierüber hat das Landesarbeitsgericht München ein außerordentlich bedeutungsvolles Urteil am 16. Januar 1929 gefällt. Folgender Sachverhalt liegt zugrunde: Die ledige Klägerin stand bis zum 31. Oktober 1928 bei der Beklagten in Diensten. Im gleichen Jahre wurde sie schwanger und hatte am 31. August 1928 eine Fehlgabur mit heftigen Gebärmutterblutungen, infolgedessen sie krank und in der Zeit vom 31. August bis 15. September 1928 an der Leistung ihrer Dienste verhindert war. Die Beklagte weigerte sich, der Klägerin für die Zeit der Krankheit das zuständige Gehalt von 60 Mk. zu zahlen. Auf Grund dessen klagte die Klägerin gemäß § 63 **HGB.** (wird der Handlungsgehilfe durch unverschuldetes Unglück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von 6 Wochen hinaus). Die Beklagte bestritt die Forderung mit der Begründung, daß ein

unverschuldetes Unglück im Sinne des genannten Paragraphen nicht vorläge. Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag die Beklagte verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen mit folgender

#### Begründung.

Es zitiert den Artikel 63 **HGB.** und weist hin auf die umstrittene Frage in Schrifttum und Rechtsprechung, ob Schwangerschaft im Sinne des § 63 **HGB.** als Unglück anzusehen sei und wenn ja, die außereheliche Schwangerschaft als verschuldetes Unglück verzeichnet werden könnte. Es folgert, von der Entscheidung dieser Frage kann zunächst abgesehen werden, denn die Dienstverhinderung der Klägerin ist nicht durch die Schwangerschaft als solche, sondern durch Gebärmutterblutungen verursacht worden, die infolge einer Fehlgabur auftraten. Zwischen einer derartigen Frühgeburt und der Schwangerschaft besteht aber kein adäquater Kausalzusammenhang, da jene nicht den natürlichen Abschluß der Schwangerschaft bildet. Anhaltspunkte dafür, daß die Fehlgabur auf Veranlassung der Klägerin künstlich herbeigeführt ist, sind nicht vorhanden; ein Verschulden der Klägerin in dieser Hinsicht ist also nicht gegeben. Eine Fehlgabur muß aber als Unglück im Sinne des § 63 **HGB.** erachtet werden, unbestimmt darum, ob eine eheliche oder außereheliche Schwangerschaft in Frage steht, denn einerseits zerstört sie in jedem Falle die Hoffnung auf die auch von unehelichen Schwangeren, je nach Lage des Falles, erwünschte Nachkommenchaft und andererseits ist sie meist mit gesundheitlichen Nachteilen für die Schwangere verbunden. Es sind deshalb die Voraussetzungen des § 63 **HGB.**, unter denen die Klägerin Anspruch auf Fortzahlung ihres Gehalts hat, bei dieser Gestaltung des Tatbestandes gegeben. (Pottkow, **Fadesehn, Meißner, Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts 1914—1927, Nr. 805.**)

Selbst bei Annahme des Kausalzusammenhanges zwischen der Schwangerschaft, das heißt des dieselben begründenden außerehelichen Geschlechtsverkehrs mit der Fehlgabur, wäre aber gleichwohl der Klageanspruch begründet. In diesem Falle hat allerdings die Anwendung des § 63 **HGB.** auszuscheiden, weil nach der Annahme des Berufungsgerichts der Eintritt einer außerehelichen Schwangerschaft nicht als „Unglück“ im Sinne dieser Gesetzesbestimmung betrachtet werden kann. Es kommt dann § 616 **BGB.** zur Anwendung, wonach der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Da die Klägerin schon seit mindestens 1927 in Diensten der Beklagten steht, kann im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit eine Verhinderungsdauer von 14 Tagen, wie im vorliegenden Falle, noch als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 **BGB.** angesehen werden.

Sichtlich der Frage aber, ob die hier aus dem außerehelichen Geschlechtsverkehr der Klägerin zurückzuführende Dienstverhinderung durch die Schwangerschaft als Ursache der eingetretenen Fehlgabur auf Verschulden der Klägerin zurückzuführen ist, schließt sich das Berufungsgericht, ebenso wie der Erörterer, den Ausführungen Ripperbergs zum Kommentar Staudinger zum **BGB.** § 616, III 2 an, der ein Verschulden des Arbeitnehmers beim Leistungshindernis nur im Rahmen des § 276 **BGB.** (der Schuldner hat, sofern nicht ein anderes bestimmt ist, Vorfall und Fahrlässigkeit zu vertreten. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer acht läßt) dann als gegeben erachtet, wenn die Herbeiführung desselben als Verletzung der dem Arbeitgeber gegenüber bestehenden Arbeitspflicht erscheint. Fragen der Moral und das Privatleben des Arbeitnehmers haben im allgemeinen nichts mit seinen Vertragspflichten gegenüber dem Arbeitgeber zu tun. Wenn untersucht werden soll, ob bei einer Handlungsgeschilfin die Ausübung außerehelichen Geschlechtsverkehrs ein Verschulden (Fahrlässigkeit) begründet, weil die Möglichkeit einer Anstetzung mit einer geschlechtlichen Erkrankung oder einer Schwängerung und damit einer Dienstverhinderung besteht, so müßte zunächst geprüft werden können, ob nicht in feilischer oder körperlicher Veranlagung die Ausübung des Geschlechtsverkehrs für die betreffende Frauensperson wenigstens nach ihrer Auffassung als unabwendbare Notwendigkeit erscheint. Jedenfalls fänden die möglichen Folgen bei Annahme eines Verschuldens im denkbar schärfsten Widerspruch zum Zweck des Gesetzes zur Bekämpfung der Geschlechtskrankheiten und über Beschäftigung vor und nach der Niederkunft.

Anmerkung: Obwohl auf die Arbeitnehmer in Gemeindebetrieben das Handelsgesetzbuch keine Anwendung findet, haben wir diese Entscheidung wiedergegeben, weil sie für alle weiblichen Arbeitnehmer in Gemeinde- und Staatsbetrieben Bedeutung hat, soweit sie sich auf die Auslegung des § 616 **BGB.** bezieht. Die Entscheidung ist in jeder Beziehung gerechtfertigt. Während Schwangerschaft und Wochenbett im Sinne der Krankenerkrankung nicht als Krankheit angesehen werden, gilt eine Fehlgabur als Krankheit, die zum Bezug von Krankengeld berechtigt. Die Beurteilung der Fehlgabur muß in der Sozialversicherung und im Arbeitsrecht einheitlich sein. Für alle Arbeitsverträge, auf die die Gewerbeordnung oder das Bürgerliche Gesetzbuch Anwendung findet, gilt für den Anspruch auf Lohnfortzahlung § 616 **BGB.** Ergänzt wird diese Bestimmung für die dem Reichsmanteltarifvertrag für Gemeindearbeiter unterstehenden Arbeiterinnen durch den Reichsmanteltarifvertrag, der im Falle von Krankheit, wozu auch eine Fehlgabur gehört, eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ausschließt und einen Anspruch auf

Krankenlohn bis zu 26 Wochen vorsteht. Dies ist von unseren Kolleginnen zu beachten.

Die fehlende 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. Der Kläger, der Arbeiter bei der Beklagten war, erkennt seine fristlos ausgesprochene Kündigung nicht als rechtswirksam an und verlangt deshalb Zahlung seines Lohnes für die Zeit vom 21. März bis zum 31. August 1927. Er hat Klage erhoben mit dem Antrage, die Beklagte zu verurteilen, ihm 772,86 Mk. zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat den Kläger mit der Klage abgewiesen und ihn verurteilt, die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Betrag der Gerichtskosten wurde auf 24 Mk. festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen, da das arbeitsgerichtliche Urteil wegen Fehlens der Streitwertfestsetzung nicht berufungsfähig sei. Es hat die Revision gegen das Urteil für zulässig erklärt. Das Reichsarbeitsgericht hat auf die Revision des Klägers das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Gründe: Nach § 61 Abs. 1 Satz 1 AOG. ist der Betrag der Kosten, soweit er sofort ermittelt werden kann, im Urteil des Arbeitsgerichts festzusetzen. Nach Abs. 2 daselbst setzt das Arbeitsgericht den Wert des Streitgegenstandes im Urteil fest. Nur wenn der vom Arbeitsgericht festgesetzte Wert des Streitgegenstandes den Betrag von 300 M. übersteigt, findet nach § 64 Abs. 1 daselbst, von dem hier nicht in Betracht kommenden Falle der besonderen Zulassung des Rechtsmittels abgesehen, die Berufung gegen die Urteile der Arbeitsgerichte statt. Wegen Fehlens der Streitwertfestsetzung im arbeitsgerichtlichen Urteil hat das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers als unzulässig verworfen. Diese Folgerung muß jedoch für den gegenwärtigen Fall als zu weitgehend abgelehnt werden.

Die Besonderheit liegt hier darin, daß das Arbeitsgericht zwar nicht den Wert des Streitgegenstandes festgesetzt, wohl aber den Betrag der Gerichtskosten, d. h. da andere Kosten, wie ohne weiteres ersichtlich, nicht erwachsen sind, den der Gerichtsgebühr festgesetzt hat. Diese richtet sich gemäß § 12 Abs. 1 AOG. nach jenem Werte. Deshalb kann aus ihr der Streitwert berechnet werden, und zwar auf einfache Weise, da, von den beiden ersten Wertstufen abgesehen, für jede angefangenen 100 M. als Gebühr 3 M. (bis zum Höchstbetrage von 500 M.) gefordert werden. Diese an der Hand des Haren § 12 Abs. 1 AOG. ohne Schwierigkeit zu vollziehende Rechnung zeigt unzweifelhaft, daß das Arbeitsgericht einen den Betrag von 300 M. übersteigenden Streitwert angenommen hat. Auch die bloße Feststellung der Gerichtskosten erfüllt also im vorliegenden Fall den mit der neuartigen Regelung der Berufungsfähigkeit der arbeitsgerichtlichen Urteile verfolgten Zweck, daß das Urteil selbst jede Ungewißheit über die Zulässigkeit der Berufung ausschaltet. Mit Hilfe der vorbezeichneten Berechnung kann aus dem entscheidenden Teil des Urteils sofort ersehen werden, daß das Rechtsmittel der Berufung gegeben ist.

Mit dieser Anlegung der §§ 61 Abs. 2, 64 Abs. 1 AOG. soll nicht für statthaft erklärt werden, die Berufungsfähigkeit des Urteils aus seinem sonstigen Inhalt zu entnehmen. Insbesondere ist seine Ergänzung in dieser Hinsicht aus den im Tatbestande wiedergegebenen Parteienanträgen unzulässig. Vielmehr muß nach dem Sinn des Gesetzes stets eine Erklärung des Arbeitsgerichts selbst über die Höhe des Streitwerts erforderlich werden. Diese kommt aber im vorliegenden Fall mit genügender Deutlichkeit in der Feststellung der Gerichtskosten zum Ausdruck.

Das angefochtene Urteil muß deshalb aufgehoben und die Sache zur Entscheidung über den geltend gemachten Anspruch selbst an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden.

(Urteil des RAOG. vom 12. Dezember 1928, Aktenzeichen 208/28.)

Mitwirkung des Betriebsrats bei Festsetzung der Arbeitszeit erfordert eine vertragliche Teilnahme des Betriebsrats an der Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit.

Das Telegraphenbauamt I in Leipzig hatte bei dem Arbeiter- rat die Zustimmung zur Einrichtung von Wechsellöchern von je acht Stunden bei der Lötung hochparauriger Kabel beantragt. Der Arbeiterrat hatte, bevor er seine Zustimmung erteilte, verlangt, daß ihm Gelegenheit gegeben werde, die zur Begründung des Antrags vorgebrachten Tatsachen nachzuprüfen, insbesondere an den Induktionsmessungen teilzunehmen. Das Telegraphenbauamt hat diesem Verlangen nicht entsprochen, vielmehr die Einführung von Wechsellöchern angeordnet. — Der Arbeiterrat stellte infolgedessen bei dem Arbeitsgericht in Leipzig den Antrag auf Feststellung, daß die Anordnung der Wechsellöchern mangels Zustimmung der Betriebsvertretung der gesetzlichen Grundlage entbehre, mithin ungültig sei. — Das Arbeitsgericht Leipzig hat die Anordnung der Wechsellöchern für ungültig erklärt. Das Reichsarbeitsgericht hat auf Zurückweisung der Rechtsbeschwerde der Deutschen Reichspost erkannt.

Gründe: Das Arbeitsgericht hat im Sinne des Antragstellers an-

genommen, daß die von dem Telegraphenamt einseitig verfügte Einführung der Wechsellöchern der gesetzlichen Grundlage entbehre und daher ungültig sei; es hat sich auf die durch die Arbeitszeitverordnung wieder in Kraft getretene und noch heute gültige Ziffer VIII der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. Februar/17. Dezember 1918 (RGBl. S. 1334/1336) und ferner auf § 66 Ziffer 5 BRG. in Verbindung mit § 3 Ziffer 3 des Tarifvertrages für die Arbeiter im Bereiche der Reichspost vom 31. März 1924 in der Fassung vom 1. Juli 1926 (Amtsblatt des Reichspostministeriums 1926 S. 336) gestützt und ausgeführt, nach diesen Bestimmungen genüge nicht ein bloßes Anhören des Betriebsrates, die in den Bestimmungen vorgesehene Mitwirkung des Betriebsrates erfordere vielmehr die Herbeiführung eines einheitlichen Beschlusses, jedenfalls ein auf Willensübereinstimmung begründetes gemeinsames Handeln; sei der Antragsteller zur Herbeiführung gemeinsamen Handelns nicht zu bewegen gewesen, so hätte Antragsgegnerin nach § 75 BRG. verfahren können; keinesfalls sei sie aber zur einseitigen Einführung der Wechsellöchern befugt gewesen.

Diese Auffassung des Arbeitsgerichts läßt einen Rechtsirrtum nicht erkennen. Die Einführung der Wechsellöchern bedeutet eine Verschiebung von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. Eine Festlegung dieser Zeiten durch den Tarifvertrag war nicht erfolgt. Zu einer solchen Verschiebung bedurfte es vielmehr nach § 3 Ziffer 3 des oben bezeichneten Tarifvertrages der Mitwirkung der örtlichen Betriebsvertretung, also des Betriebsrates. Den Begriff der „Mitwirkung“ hat das Arbeitsgericht aber in zutreffender Weise im Sinne einer vertraglichen Teilnahme an der Festsetzung von Beginn und Ende der Arbeitszeit ausgelegt, also in dem gleichen Sinne, in dem auch in den Bestimmungen des § 66 Nr. 9 und des § 78 Nr. 2 BRG. dieser Ausdruck zu verstehen ist. Eine solche Mitwirkung hat bei der Einführung der Wechsellöchern durch die Antragsgegnerin nicht stattgefunden. Diese irrt, wenn sie der Auffassung ist, daß das Telegraphenamt zur einseitigen Festsetzung der Arbeitszeiten befugt gewesen sei, nachdem der Antragsteller Forderungen, die nach seiner Ansicht unerfüllbar waren, vor Erteilung der Zustimmung gestellt habe. Vielmehr hat das Arbeitsgericht mit Recht darauf hingewiesen, daß die Antragsgegnerin in der Lage war, den Weg des § 75 BRG. zu beschreiten, falls eine Verständigung mit dem Antragsteller nach ihrer Meinung nicht zu erreichen war.

Grundtätlich sind Mängel des Wahlverfahrens bei der Betriebsratswahl durch Fristablauf geheilt. Sind aber die Wahlvorschriften überhaupt nicht beachtet worden, so hat eine Wahl im Sinne des Betriebsratgesetzes nicht stattgefunden. Einer Anfechtung bedarf es in diesem Falle nicht, um die Ungültigkeit der Wahl herbeizuführen. (Zu § 19 der WO. zum BRG.)

Unbestritten hat die Wahl der Betriebsvertretung unter Nichtbeachtung einer großen Zahl der für die Betriebsratswahl gegebenen Vorschriften stattgefunden. Es ist kein dem Gesetze entsprechender Wahlvorstand vorhanden gewesen (§ 23 BRG.), ein dem § 3 der WO. entsprechendes Wahlschreiben ist nicht erfolgt. Die Stimmabgabe hat öffentlich und ohne Stimmzettel stattgefunden (§ 18 BRG., §§ 9 u. 10 der WO.). In allen Punkten handelt es sich um Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren, von denen die Nichtbeachtung jeder einzelnen Wahlvorschrift die Ungültigkeit der Wahl nach § 20 der WO. nach sich ziehen und deren Nichtbeachtung an sich nur im Wege der Wahlanfechtung nach § 19 der WO. geltend gemacht werden kann. Im vorliegenden Falle hat aber die Wahl unter Nichtbeachtung der vom Gesetze aufgestellten Wahlvorschriften in einem Umfange stattgefunden, daß das vorgeschriebene Wahlverfahren überhaupt nicht eingehalten worden ist. Unter diesen Umständen kann es nicht als rechtsirrig bezeichnet werden, wenn das Berufungsgericht angenommen hat, es habe ein Wahlverfahren im Sinne des Betriebsratgesetzes überhaupt nicht stattgefunden. Das Betriebsratgesetz in Verbindung mit der Wahlordnung schreibt ein Wahlverfahren vor, das sich in den von ihm vorgeschriebenen Formen zu vollziehen hat. Wenn diese Formen in einer oder der anderen Richtung verletzt werden, so ändert das an dem Charakter des Wahlverfahrens an sich nichts, es ist den Beteiligten überlassen, den Verstoß gegen die Wahlvorschriften im Wege der Anfechtung geltend zu machen. Ist aber, wie hier, das vorgeschriebene Wahlverfahren überhaupt nicht beachtet, so hat eine Wahl im Sinne des Betriebsratgesetzes nicht stattgefunden, und es bedarf der Geltendmachung der einzelnen Anfechtungsgründe im Wege der Anfechtung nicht, um die Ungültigkeitserklärung der Wahlhandlung herbeizuführen. Zutreffend weist auch das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß es sich bei den Vorschriften über das Wahlverfahren um öffentlich-rechtliche Vorschriften handelt; ein Verzicht auf ihre Innehaltung kann zwar vielleicht insoweit in Frage kommen, als es sich um die Nichtgeltendmachung einzelner Anfechtungsgründe handelt. Es kann aber nicht für zulässig erachtet werden, daß die im öffentlich-rechtlichen Interesse erlassenen Vorschriften über die Einsetzung eines bestimmten Wahlverfahrens völlig von den Beteiligten beiseite gelassen werden. Es ist demnach vom Landesarbeitsgericht mit Recht für unerheblich erachtet worden, daß der Beklagte durch sein Schreiben an die Gewerbeinspektion zu erkennen gegeben hat, daß er die Betriebsratswahl für eine gesetzmäßige halte. Aus diesem Grunde würde die Betriebsratswahl etwa auch aus dem Gesichtspunkte nicht für gültig erachtet werden können, daß die Beteiligten vor der Wahl darüber einig gewesen seien, es solle die Wahl in der geschehenen Weise vorgenommen werden.

(Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 5. Dezember 1928, Aktenzeichen 202/28.)