

# Arbeitsrecht

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

Nummer 7

Berlin, den 19. Juli 1929

1. Jahrgang

## Die Kosten eines Schiedsgerichtsverfahrens

Mit der Schaffung der Arbeitsgerichte erstrebte man u. a. auch das Ziel, das Verfahren in Arbeitsstreitigkeiten verhältnismäßig billig zu gestalten. Durch § 91 ArbGG. ist jedoch die Ausschaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit durch Vereinbarung von Schiedsgerichten zugelassen. Schiedsgerichte an Stelle der Arbeitsgerichte können vor allem Tarifparteien untereinander zur Entscheidung von Streitigkeiten vereinbaren, die zwischen ihnen aus ihren Tarifverträgen entstehen.

Ein solcher unlängst vorgekommener Fall gibt uns Veranlassung zur Erörterung der Kostenfrage des schiedsgerichtlichen Verfahrens. Zwischen zwei auf Arbeitnehmerseite an einem Tarifvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden und dem Arbeitgeberverband als Tarifträger der Gegenseite war Streit darüber entstanden, ob nach einem verbindlichen Schiedspruch der Tariffschiedsstelle (Zwangstarifvertrag) der Lohn in einer bestimmten Ortsklasse und Lohngruppe 3 Pf. betrug, wie die Arbeitnehmerverbände behaupteten, oder nur 2 Pf., wie der Arbeitgeberverband annahm. Zur Entscheidung dieser Frage wäre nach dem Gesetz das Arbeitsgericht, nach dem Tarifvertrag aber wiederum die Tariffschiedsstelle zuständig gewesen. Dadurch war also die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts ausgeschaltet. Die Parteien einigten sich jedoch, auch die Tariffschiedsstelle auszuschalten. Sie vereinbarten für diesen Einzelfall die Einsetzung eines besonderen Schiedsgerichts. Wenn Parteien selbst Träger eines Tarifvertrages und nicht nur Unterorgane sind, würden sie dazu auch befugt sein. Das „Schiedsgericht“ bestand nur aus einer Person, was zulässig ist, wenn es sich um die Entscheidung eines schon entstandenen Einzelfalles handelt. Es war also kein eigentliches Schiedsgericht eingesetzt, sondern nur ein Schiedsrichter. Ueber den Rechtscharakter dieses Schiedsgerichts sagt er in den Entscheidungsgründen des von ihm erlassenen, für alle Teile verbindlichen Spruchs:

„Es handelt sich um einen bürgerlichen Rechtsstreit zwischen Tarifvertragsparteien aus einem Tarifvertrag im Sinne des § 2 Abs. 1 Z. 1 ArbGG. Gemäß § 91 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG. können die Parteien des streitigen Rechtsverhältnisses für eine derartige Streitigkeit allgemein oder für den Einzelfall die Arbeitsgerichtsbarkeit durch die ausdrückliche Vereinbarung ausschließen, daß die Entscheidung durch ein Schiedsgericht erfolgen solle. Da im vorliegenden Falle die Schiedsgerichtsvereinbarung sich auf einen bestimmten bereits entstandenen Streitfall bezieht, ist nach § 93 ArbGG. die Vereinbarung eines einzigen Schiedsrichters zulässig (Platon-Joachim zu § 93 Ann. 4). In prozessrechtlicher Hinsicht bestehen also gegen die bindende Entscheidung des Streitfalles durch den Schiedsrichter keine Bedenken.“

Wie hier zutreffend dargelegt wird, handelt es sich um ein durchaus gesetzmäßiges Verfahren, das letzten Endes die Arbeitsgerichtsbarkeit ersetzt. Der Schiedsrichter erkannte für Recht, daß die Lohnerhöhung in der betreffenden Ortsklasse und Lohngruppe durch den verbindlichen Spruch nur um 2 Pf. und nicht um 3 Pf. erhöht worden sei. Doch muß eine Erörterung hierüber gegenwärtig ausbleiben, da der Spruch des Schiedsrichters bindend ist. Wir stellen diesen Fall auch lediglich als Lehrreiches und zugleich abschreckendes Beispiel wegen der Kostenfrage von Schiedsgerichtsverfahren dar. In dieser Beziehung heißt es nämlich in dem Spruch (Entscheidung) des Schiedsrichters:

„Die Kosten des Schiedsgerichtsverfahrens haben die Kläger (Arbeitnehmerverbände) einerseits, der Beklagte (Arbeitgeberverband) andererseits je zur Hälfte zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 100 000 Mk. festgesetzt.“

Daß durch ein Schiedsgericht Kosten entstehen, ist selbstverständlich. Auch Tariffschiedsstellen und Arbeitsgerichte verursachen Kosten, wenigstens der unterlegenen Partei. In diesem

Fall hat der Schiedsrichter sogar die obliegende Partei mit der Hälfte der Kosten bedacht. Alle zusammen sind aber von ihm mit überaus reichlichen Kosten bedacht worden. Entsprechend dem auf 100 000 Mk. „festgesetzten“ Streitwert sollen nämlich allein die Arbeitnehmerverbände 650 Mk. „Kosten“ zahlen. Da sie zur Tragung der halben Kosten „verurteilt“ sind, betragen die geforderten Gesamtkosten 1300 Mk. Ueber die Bemessung des Streitwertes sagt der Schiedsrichter in seinem Spruch folgendes:

„Bei der Bemessung des Streitwertes war von folgenden Erwägungen auszugehen. Unstreitig werden von dem Spruch 4000 ungelernete Arbeitnehmer, die bei den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes tätig sind, betroffen. Die Lohnerhöhung um 1 Pfennig je Arbeitsstunde beträgt also unter Annahme von 8 Arbeitsstunden pro Tag 320 Mk. Auf Grund der beiderseitigen übereinstimmenden Parteibehauptungen ist mit 313 Arbeitstagen im Jahre zu rechnen. Da der Spruch der Tariffschiedsstelle für die Dauer eines Jahres für verbindlich erklärt ist, ergibt sich sonach ein abgerundeter Streitwert von 100 000 Mk. Die Kosten waren den Klägern und dem Beklagten je zur Hälfte aufzuerlegen, da die Parteien in der mündlichen Verhandlung erklärt haben, daß sie die Kosten des Schiedsverfahrens gemeinsam tragen wollen.“

Ein Glück, daß die Verbindlichkeitsklärung „nur“ für ein Jahr und nicht für 1½ Jahre ausgesprochen war, sonst wären die Kosten noch um weitere 650 Mk. für alle Beteiligten höher, ohne daß die Entscheidung dieser Sache deswegen größere Anstrengung verursacht hätte, als jetzt. Worin bestanden überhaupt die Kosten? Die Parteien hatten erklärt, daß sie die Kosten „gemeinsam tragen“. Das bezieht sich natürlich zunächst auf die eigenen Kosten. Die übrigen Kosten von 1300 Mk. entfallen im vorliegenden Fall ausschließlich auf die Tätigkeit des Schiedsrichters für die Entscheidung dieser einen Streitsache! Die Arbeiterschaft hat gewiß Verständnis dafür, daß auch qualifizierte Tätigkeit entsprechend vergütet werden muß. Hier würde aber doch ein arges Mißverhältnis zwischen Mühe und Entschädigung vorliegen. Das ergibt sich auch daraus, daß die Kosten für ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht nach § 12 ArbGG. auf den Höchstbetrag von 500 Mk. begrenzt sind.

Es fragt sich aber, ob ein Schiedsgericht bzw. Schiedsrichter überhaupt berechtigt ist, „Streitwert und Kosten“ festzusetzen und den Parteien aufzuerlegen. Das muß verneint werden. Das ArbGG. hat das schiedsgerichtliche Verfahren erschöpfend geregelt. Die Vorschriften der CPO. finden daneben keine Anwendung. Für die Kosten eines auf Grund des ArbGG. vereinbarten Schiedsgerichts müssen natürlich die Parteien aufkommen. Ebenso wie es in ihrem Ermessen liegt, ob sie einen Schiedsvertrag abschließen wollen oder nicht, ist auch die Kostenregelung ihre alleinige Angelegenheit. Das bezieht sich auch auf die Entscheidung der Schiedsrichter. Schon im Zusammenhang mit der CPO. ist entschieden worden, daß die Schiedsrichter ihr eigenes Honorar mit Wirkung für sich selbst nicht festsetzen können (Baumbach, CPO., 3. Auflage, S. 930). Gegen den Willen der Parteien kann das wenigstens nicht geschehen. Das gilt naturgemäß erst recht für ein auf Grund des ArbGG. eingesetztes Schiedsgericht, was sich aus § 94 ergibt. Auch eine Festsetzung des Streitwertes durch das Schiedsgericht ist weder im Gesetz vorgesehen, noch besteht daran ein Interesse. Für die Fälle, in denen das Arbeitsgericht im Zusammenhang mit dem schiedsgerichtlichen Verfahren besetzt werden könnte, sieht das ArbGG. ausdrücklich vor, daß Gebühren und Auslagen nicht erhoben werden (z. B. Entscheidung über die Ablehnung eines Schiedsrichters). Bei Rechtshilfe durch das Arbeitsgericht sind diesem nur die baren Auslagen zu ersetzen. Kommt es zur Klage auf Aufhebung eines Schiedspruchs vor dem Arbeitsgericht, so setzt dieses für dieses Verfahren ent-

sprechend der gesetzlichen Vorschrift den Streitwert selber fest. Das schiedsgerichtliche Verfahren soll jedenfalls möglichst ohne Kosten für die Parteien sein (Bösch-Dittmar, ArbGG. S. 198). Auch Flatow-Joachim sagen: „Wenngleich der Schiedspruch an die Stelle des Urteils tritt, braucht er doch nicht dessen Inhalt zu haben. § 94 des ArbGG. überläßt dem Schiedsvertrag bzw. dem Schiedsgericht die Regelung der Kostenfrage in allen Teilen, da ein öffentliches Interesse an einer einheitlichen Kostenregelung und ihrer Anwendung auf den einzelnen Rechtsstreit hier, anders als bei der Rechtsprechung durch staatliche Gerichte, nicht besteht.“ (ArbGG. S. 514.) Das bezieht sich auf die Auslagen der Parteien, die Kosten von Zeugen und Sachverständigen und der Schiedsrichter. Nur wenn und soweit der Schiedsvertrag dem Schiedsgericht die Kostenfestsetzung und -verteilung ausdrücklich überläßt, würde es dazu nach Flatow befugt sein. Daß dieses auch ohne ausdrückliche Bevollmächtigung geschehen kann, wie einzig Samter (ArbGG. S. 129) im Gegensatz zu Flatow annimmt, ist irrig. Wird eine Festsetzung und Verteilung der Kosten von den Streitparteien als Partei des Schiedsvertrages durch das Schiedsgericht nicht begehrt, fehlt für das Schiedsgericht jede Grundlage zu einer Entscheidung hierüber. Wird keine gegenseitige Vereinbarung darüber getroffen, muß eben jeder Teil die durch ihn verursachten Kosten (z. B. für etwaige Zeugen und Sachverständigen) selber tragen. Die Höhe der Entschädigung für die Schiedsrichter muß zwischen den Streitparteien und den Schiedsrichtern vor oder nach Beendigung des schiedsgerichtlichen Verfahrens vereinbart werden. Dasselbe gilt für die Ausbringung der Entschädigung durch die Streitparteien. Natürlich kann auch vereinbart werden, daß es den Schiedsrichtern überlassen wird, die Höhe ihrer Entschädigung sowie den von den Streitparteien zu tragenden Anteil festzusetzen. Dann gilt eben das von den Schiedsrichtern Festgesetzte als im voraus vereinbart.

Gänzlich ausgeschlossen ist jedoch, daß die Schiedsrichter die Befugnis haben, auch ohne ausdrückliche Vollmacht einen Streitwert festzusetzen und nach ihm unter Zugrundelegung irgendeiner Gebührenordnung ihre Entschädigung auch ohne Auftrag einseitig zu bestimmen. Wird der so bestimmte Betrag durch Zahlung anerkannt, gilt er natürlich als nachträglich vereinbart. Wird dieses abgelehnt, muß erst eine anderweitige Vereinbarung herbeigeführt werden. Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, so kann auf Klage das Gericht darüber entscheiden, welcher Betrag als angemessene Vergütung zu zahlen ist. Das gilt auch für den vorliegenden Fall.

In erster Linie ist aber von der Einsetzung besonderer Schiedsgerichte dringen abzuraten. Wo nicht die Zuständigkeit der Tariffschiedsstelle gegeben ist, müssen die von uns selbst geforderten Arbeitsgerichte in Anspruch genommen werden. Dann ist man mindestens vor Überraschungen in bezug auf die Kosten sicher.

Rudolf Weck.

## Arbeitsrecht

Bei den Landkreisen ist nicht für jeden Straßenmeisterbezirk ein Betriebsobmann zu wählen, sondern für die ganze Bauverwaltung ein Betriebsrat. (Zu § 9 BRG.) Zu dem Artikel in „Arbeitsrecht“ Nr. 6 vom 28. Juni 1929 „Die Kreiswegebauverwaltung eines Landkreises ist ein einheitlicher Betrieb im Sinne des § 9 des BRG.“ ist noch folgender Beschluß des Arbeitsgerichts nachzutragen:

„Die Kreisverwaltung des Landkreises Oppeln ist verpflichtet, bei der Kreisbauverwaltung einen Betriebsrat zu bilden.“

Gründe: Der Antragsgegner hat widersprochen, weil es bei den Chausseewärtern für die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrats an dem Erfordernis eines einheitlichen Betriebes, in dem die Straßenwärter beschäftigt seien, fehle. Auf das Gutachten des Regierungsbaumeisters Weinbach wird verwiesen.

Betriebsräte sind nach § 1 BRG. in den Betrieben zu errichten, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Kreisverwaltung sieht als die Betriebe, in denen die Landstraßenwärter beschäftigt werden, nicht die Kreisbauverwaltung, sondern die einzelnen Straßenmeistereien an. Diese beschäftigen nicht 20 Arbeitnehmer. Diese Auffassung hat das Gericht nicht gebilligt. Die Straßenmeistereien sind nicht Nebenbetriebe der Kreisbauverwaltung im Sinne des § 9 Abs. 2 BRG. Ein Nebenbetrieb muß einen besonderen und selbständigen Zweck haben. Hieran fehlt es bei den einzelnen Straßenmeistereien. Sie dienen sämtlich demselben, durch einheitliche Betriebsleitung (Kreisbauverwaltung) verkörpertem wirtschaftlichen Zweck, der Chausseunterhaltung. Sie arbeiten nach den Richtlinien des verantwortlichen Kreisbauverwalters und sind insoweit hinsichtlich des Arbeitsverfahrens miteinander verbunden. Daß die auf diese Weise einheitlich unterhaltenen Kreischausséen sich auf

einer Fläche von 25 Quadratmeilen hinziehen, ist belanglos. Die Straßenmeistereien bilden nur Bestandteile der einheitlichen Kreisbauverwaltung. Der Fall liegt ähnlich dem vom Reichsarbeitsgericht vom 27. 2. 1929 entschiedenen Falle RR. 50/28. Die Straßenmeistereien als Bestandteile eines einzigen Unternehmens sind räumlich voneinander nicht getrennt, sondern die einzelnen Straßenmeistereien grenzen unmittelbar aneinander. Der Zusammenhang ist nirgends unterbrochen; er wird gerade durch das Vorhandensein des Chausseenezes bedingt. Hierzu kommt für die Auffassung der Antragsteller, daß die bei den einzelnen Straßenmeistereien beschäftigten Straßenwärter, deren Lohn- und Arbeitsverhältnisse durch einen mit dem Arbeitgeberverband der ober-schlesischen Kreis-kommunalverwaltungen geschlossenen Tarifvertrag geregelt werden, Arbeitnehmer des Kreises, nicht der Straßenmeister sind. Sie werden aus der Kreis-kommunalkasse entlohnt; ältere Straßenwärter dürfen nur mit Zustimmung des Kreisbauverwalters bzw. des Kreis-ausschusses entlassen werden. Diese Feststellung rechtfertigt die Auffassung, daß die Straßenwärter sämtlich Arbeitnehmer ein und desselben Unternehmens sind, dessen einzelne Bestandteile wirtschaftlich und räumlich im Sinne des § 9 Abs. 2 BRG. zusammenhängen. Da dieses Unternehmen mithin einen einheitlichen Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern darstellt, muß für dieses Unternehmen ein Betriebsrat gewählt werden.

(Urteil des Arbeitsgerichts Oppeln vom 5. Juni 1929. Amtl. B.R. 18/28.)

Zum Begriff „unbillige Härte“. Hat ein Arbeitnehmer längere Zeit vorher im Betrieb Differenzen gehabt, so kann der Arbeitgeber bei einer späteren Kündigung sich gegenüber der Einspruchs-klage nicht darauf stützen, daß diese Kündigung durch das Verhalten des Arbeiters begründet war. — (Zu § 84 BRG.) Der Arbeiter R. war seit September 1924 bei dem Elektrizitätswerk der Stadtverwaltung M. als Hilfsarbeiter beschäftigt. Am 5. Februar 1929 wurde er wegen „Arbeitsmangel“ gekündigt, trotzdem zurzeit der Kündigung noch Überstunden geleistet wurden und in anderen Abteilungen Neueinstellungen von Hilfsarbeitern erfolgten. Außerdem waren noch ledige vorübergehend beschäftigte Hilfsarbeiter tätig.

R. erhob Einspruch bei der Betriebsvertretung, welcher auch anerkannt wurde. Die darauf stattgefundene Verhandlung mit der Verwaltung wegen Wiedereinstellung war jedoch erfolglos. Es erfolgte darum Klage wegen unbilliger Härte. Die Verwaltung begründete nun die Kündigung damit, daß wegen starken Frostes keine Arbeiten ausgeführt werden konnten, und als Hauptgrund führte sie an, daß R. sich vor vier bis fünf Wochen in einem Streit mit einem Mitarbeiter sehr ungebührlich benommen habe. Die Einspruchsklage hatte jedoch Erfolg. Die Verwaltung wurde zur Wiedereinstellung oder zur Zahlung von 700 Mk. verurteilt.

Gründe: Für die Beurteilung der Frage, ob die Kündigung sich als unbillig, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt, ist es zunächst von Bedeutung, ob die Verhältnisse des Betriebes überhaupt Entlassungen notwendig machen. Dies ist nach der Aussage des Direktors zu bejahen. Dieser hat dargelegt, daß von Januar 1929 ab der anhaltende Frost die Ausführungen von Erdarbeiten nicht nur bei dem Elektrizitätswerk, sondern auch beim Gaswerk unmöglich machte, und daß man für die dadurch brachliegenden Arbeitskräfte schließlich keine Beschäftigung mehr hatte. Soweit das Wasserwerk in Betracht kam, reichten die dort vorhandenen Arbeiter für die durch Frostschäden notwendig werdenden Erdarbeiten aus. Wenn hier bei Überstunden gemacht wurden, so geschah dies nur, um die mit Rücksicht auf die betroffenen Anwohner dringlichen Arbeiten möglichst in einem Zuge zu erledigen. Aus diesen Darlegungen ergibt sich zugleich, daß Auswechseln von Arbeitern zwischen den einzelnen Betriebsabteilungen im Februar 1929 in nennenswertem Umfang nicht in Frage kamen, so daß es dahingestellt bleiben kann, ob durch eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1920 die Verwaltung gehalten war, vor Entlassungen zunächst zu prüfen, ob eine Auswechslung der betreffenden Arbeiter mit anderen Abteilungen möglich war. Es ist also auf Grund der Beweisaufnahme festzustellen, daß infolge der Verringerungen der Arbeitsmöglichkeiten im Februar 1929 die Entlassung einiger Arbeiter des Elektrizitätswerkes nicht zu umgehen war. Es fragt sich aber weiter, ob die Betriebsverhältnisse oder das Verhalten des Klägers gerade seine Entlassung rechtfertigte. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß der Kläger mehr als vier Jahre bei dem Werk tätig war, also zu dem Arbeiterstamm gehörte. Er ist zudem Familienvater. Daß er als Arbeiter in seinen Leistungen hinter anderen zurückgeblieben hätte, ist nicht behauptet. Im Gegenteil ist der Kläger gerade in der letzten Zeit sogar noch in eine höhere Lohnklasse eingestuft worden. Dies wäre jedenfalls dann nicht geschehen, wenn man besonderen Grund gehabt hätte, über die Leistungen zu klagen. Der Kläger ist aber der einzige aus dem Stamm der Arbeiter gewesen, der entlassen worden ist, während noch vorübergehend Beschäftigte, die zudem ledig waren, in Arbeit blieben. Hierin liegt eine unbillige Härte für den Kläger, die nach dem oben Gesagten durch die Betriebsverhältnisse nicht bedingt war. Die Beklagte beruft sich im übrigen selbst im wesentlichen auch nur darauf, daß das Verhalten des Klägers gelegentlich des Streites mit seinem Mitarbeiter bestimmend war, gerade ihn zu entlassen. Der fragliche Vorfall hat sich kurz nach Weihnachten 1928 abgespielt. Es ist nicht zu verkennen, daß der Kläger, auch wenn man seinen Bildungsgrad berücksichtigt, sich in einer Weise benommen hat, die mit Recht nicht nur die Entziehung

des Publikums, sondern auch seiner Mitarbeiter hervorrief. Die Beklagte hat aber, nachdem ihr von dem Vorfalle Mitteilung gemacht worden war, zunächst keinerlei Folgerungen hieraus gezogen. Vor allem ist der Kläger selbst nicht zur Rede gestellt worden. Aber auch die Mitarbeiter des Klägers sind auf ihre anfängliche Weigerung, mit dem Kläger weiter zusammen zu arbeiten, in den folgenden Wochen nicht mehr zurückgekommen. Hieraus muß geschlossen werden, daß man allgemein in der Beurteilung des häßlichen Vorfalles ruhiger geworden war. Er schien vergessen. Bei dieser Sachlage muß es als unbillig erscheinen, daß Anfang Februar 1929 bei der Auswahl der zu entlassenden Leute lediglich wegen des zurückliegenden Vorfalles auf den Kläger zurückgegriffen wurde.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Krefeld v. 24. April 1929, Aftz. 4 a S. 30/29.)

**Zum Begriff unbillige Härte.** Ein Maschinist wurde von der Technischen Hochschule in Breslau gekündigt, weil er trotz wiederholter Mahnungen und Belehrungen nicht in der Lage sei, die Maschinen ordnungsmäßig zu bedienen. Bei der Verhandlung auf Grund der Einspruchsklage machte die Verwaltung geltend, daß R. durch seine Ungeeignetheit sogar die Sicherheit des Betriebes gefährdet habe. Trotzdem wurde die Kündigung als unbillige Härte im Sinne des § 84 Ziff. 4 BRG. angesehen. **Gründe:**

„Die Befundungen der drei Zeugen lassen die Kündigung noch nicht als gerechtfertigt erscheinen, wenn man andererseits auch die Wirkungen der Entlassung für R. berücksichtigt und sie mit den Tatsachen, die für die Kündigung bestimmend gewesen sind, abwägt. R. war vorher als Heizer im Gastwert tätig. Die Tätigkeit bei der Hochschule war für ihn neu. Es versteht sich also, daß R., der als ungeprüfter Heizer und Kesselwärter entlohnt worden ist, erst angeleitet werden mußte. Wenn R., der eine Schicht allein in der Halle arbeiten mußte, Fehler gemacht hat, so mag es daran gelegen haben, daß er nicht ausreichend angeleitet und nicht genügend beaufsichtigt worden ist. Jedensfalls durfte er nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen eine Gefährdung des Betriebes zu besorgen war.“ — (Urteil des Arbeitsgerichts Breslau vom 25. Februar 1929, Aftz. 1 Ac 162/29.)

Hat ein Arbeitnehmer den 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. Ein Kollege war als Krankenpfleger in der Verwaltungsstelle Nord der Schutzpolizei in D. seit 14. Mai 1928 beschäftigt. Am 16. März 1929 wurde ihm mit vierzehntägiger Frist gekündigt. Demzufolge trat er am 31. März 1929 aus. Im Jahre 1928 hatte er keinen Urlaub erhalten. Er will mit seinem Urlaubsantrag 1928 immer auf spätere Zeit vertröstet worden sein. Am 5. Januar 1929 war er fünf Jahre im öffentlichen Dienst tätig. Er verlangte Abgeltung seines im Jahre 1928 nicht verbrauchten Urlaubs gemäß § 19 des Manteltarifvertrages für die Lohnempfänger bei den preussischen Verwaltungsbehörden in Höhe von zehn Tagen oder 50 Mk. Schließlich klagte er. Die Verwaltung machte geltend, nach Ziffer 8 des § 19 des Tarifvertrages habe der Kläger, da er im ersten Quartal ausgeschieden sei, keinen Anspruch auf Urlaub; mit seinem Urlaubsbegehren sei er auch erst kurz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hervorgetreten, so daß die Zeit zur Gewährung des Urlaubs überhaupt nicht mehr vorhanden war. Nach der dienstlichen Verfügung der Zweigstelle vom 11. Mai 1928 mußten Urlaubsgesuche mindestens zehn Tage vor Antritt des Urlaubs angebracht und weitergeleitet werden. Da dieses nicht geschehen, sei der Urlaubsanspruch des Klägers, der von jener Verfügung Kenntnis gehabt habe, verwirkt. Die Verwaltung wurde zur Zahlung der Abgeltung von 50 Mk. verurteilt.

**Gründe:** Die Parteien sind sich darüber einig, daß der Kläger im Jahre 1928 einen Urlaub von zehn Tagen zu beanspruchen gehabt hätte. Die Verwaltung beruft sich auf die Bestimmung des § 19 Z. 8 des Manteltarifvertrages für Lohnempfänger bei den preussischen Verwaltungsbehörden (Verwaltungsarbeiter), wonach „Lohnempfängern, deren Dienstverhältnis — gleichgültig, ob von ihnen selbst oder ohne ihr Verschulden von der Behörde — gekündigt wird, wenn sie in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März ausgescheiden, kein Urlaub gewährt wird. Allein diese Bestimmung bezieht sich nicht auf den im Jahre vorher zuständig gewesenem Urlaub, sondern auf Urlaub, der im Jahre des Ausscheidens zu gewähren ist. Gerade aus der Differenzierung der Urlaubsquoten, je nachdem das Ausscheiden im ersten, zweiten Quartal oder im letzten Halbjahr erfolgt, ergibt sich, daß man bei der Abfassung des Tarifvertrages von dieser Auffassung ausgegangen ist. Hier handelt es sich aber nicht um den Urlaub, den der Kläger im Jahre 1929 zu erhalten gehabt hätte, wenn er über den 31. März 1929 im Dienst der Beklagten geblieben wäre, sondern um den Urlaub, der ihm im Urlaubsjahre vom 1. Januar bis 31. Dezember 1928 zu bewilligen war, — den er aber nicht angenommen hat, weil er mit Rücksicht auf die dienstlichen Verhältnisse, wie er angibt, von seinem unmittelbaren Vorgesetzten auf spätere Zeit vertröstet worden ist. Es fragt sich nun, ob der Kläger dadurch, daß er 1928 den Urlaub nicht angenommen hat, seinen Urlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 1928 verlustig gegangen ist. Das Gericht hat diese Frage in An-

lehnung an die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts verneint. (RAG. vom 30. 11. 1927, 7/27. Samml. Vereinigung 1928 S. 11.) Dieses hat den Urlaubsanspruch als einen zweiseitigen Anspruch definiert, nämlich als Anspruch auf Arbeitsfreistellung (zur Erholung) und daneben als Anspruch auf Zahlung des Lohnes für die Urlaubstage. Beide Ansprüche bestehen nebeneinander, und der Zahlungsanspruch ist nicht davon abhängig, daß der Freistellungsanspruch tatsächlich stets verwirklicht wird. Hat der Arbeitnehmer nach dem Ablauf der Bewährungsfrist von einem, zwei usw. Jahren einen Urlaubsanspruch erworben, und ist der Fälligkeitstag mit Beginn der Urlaubsperiode (die im vorliegenden Falle mit dem Anfang des Kalenderjahres zusammenfällt — Ziffer 6 des § 19 RT.) verstrichen, so steht ihm danach der Zahlungsanspruch zu, es sei denn, daß der Arbeitnehmer selbst daran schuld ist, daß der Freistellungsanspruch, der primär die Grundlage des Zahlungsanspruchs bildet, nicht mehr verwirklicht werden kann. Das trifft aber nur dann zu, wenn der Arbeitnehmer Grund zur fristlosen Entlassung gegeben hat und ohne Kündigung entlassen worden ist. In allen übrigen Fällen ist der Arbeitgeber faktisch in der Lage, seine Verpflichtung, den Arbeitnehmer freizustellen und ihm den Lohn auszuzahlen, zu erfüllen. Demgemäß hat das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 19. 9. 1928, 104/28 (Samml. Vereinigung 1928, S. 485), in einem Falle, wo das Urlaubsjahr ohne die Gewährung des Urlaubs verstrichen war, und somit die tatsächliche Gewährung innerhalb der Urlaubsperiode nicht mehr möglich war, es als im Sinne des zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrages liegend erachtet, daß der Arbeitnehmer statt eines Erurlaubes Vergütung für die an den Urlaubstagen ohne Verpflichtung geleistete Arbeit verlangen darf. Demgemäß steht auch dem Kläger die Zahlung für die zehn Urlaubstage noch zu. Daß er die Verwaltungsvorschrift vom 11. 5. 1928 nicht befolgt hat, ist für den Rechtsanspruch ohne Bedeutung. Denn ein Verzicht auf den Urlaub — d. h. ein stillschweigender Erlaßvertrag — kann in jener Unterlassung nicht gefunden werden, zumal der Kläger unstrittig vor seiner Entlassung den Urlaub bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten noch angemahnt hat.

(Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. 4. 1929, Aftz. 2. A. 303/29.)

Auch im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst besteht nach einjähriger Dienstzeit in einem Betrieb rechtskräftiger Anspruch auf Urlaub. Der Uhrmacher S. stand seit dem 11. Januar 1927 bei den städtischen Betriebswerken H. einer G. m. b. H. in Allenstein im Dienst und hat diese Stellung zum 15. April 1928 am 31. März 1928 gekündigt. Einige Zeit vorher hatte er bei der Betriebsverwaltung beantragt, den ihm gemäß § 12 Ziffer 1 des Reichsmanteltarifvertrages für die Gemeindearbeiter zustehenden Urlaub von vier Tagen für die Zeit vom 2. bis 5. April 1928 zu gewähren. Diesem Wunsch gemäß war seine Urlaubszeit auch in die Urlaubsliste eingetragen worden. Am 31. März 1928 meldete der Zählertechniker W., der die Urlaubsliste angefertigt und eingereicht hatte, daß S. am Montag, dem 2. April, den von ihm beantragten Urlaub nur „unter Vorbehalt“ antreten könne, weil die Urlaubsliste noch nicht genehmigt sei.

Der § 12 Ziffer 4 des erwähnten Tarifvertrages enthält die Bestimmung, daß der Arbeitgeber nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung entscheidet, wann der Arbeiter seinen Urlaub antreten kann. S., der am 2. April seinen Urlaub angetreten hatte, erhielt am 3. April ein Schreiben der Städtischen Betriebswerke, in dem ihm mitgeteilt wurde, daß ihm gemäß Tarifvertrag nach erfolgter Kündigung seinerseits kein Urlaub zustehet, und daß er die Tage, die er von der Arbeit fernbleibe, nicht bezahlt erhalte. S. nahm am 6. April seinen Dienst wieder auf, den Lohn für die Zeit vom 2. bis zum 5. April in Höhe von 23,04 Mk. erhielt er nicht, worauf er auf Zahlung des Betrages klagte.

Die Beklagte begründete ihren ablehnenden Standpunkt damit, daß der Reichsmanteltarif zwar Bestimmungen darüber nicht enthalte, ob Arbeitnehmer, die selbst kündigen, einen Urlaubsanspruch haben, sie verneint die Frage aber mit Rücksicht darauf, daß in Ziffer 7 des § 12 eine Regelung für diejenigen Arbeiter getroffen sei, denen das Dienstverhältnis gekündigt werde. Sie macht sich außerdem eine Entscheidung der Bezirkschiedsstelle für den Bezirk Nordwestdeutschland vom 27. September 1927 zu eigen, nach der der Urlaub nicht ein Teil des Lohnes sein soll.

Das Arbeitsgericht hat den entgegengesetzten Standpunkt angenommen und mit Rücksicht darauf, daß die Urlaubsliste noch nicht genehmigt war, zwar ausgeführt, daß der Kläger für die Zeit vom 2. bis zum 5. April noch keinen Urlaub hatte und daher nicht eigenmächtig von der Arbeitsstelle fortbleiben durfte, daß er aber — weil er länger als ein Jahr im Betrieb tätig — einen Urlaubsanspruch erworben hatte, und daß dieser Anspruch mangels einer im Tarifvertrag getroffenen Regelung durch die Kündigung seinerseits nicht verwirkt worden sei. Da der Kläger infolge seines Ausscheidens den Urlaub nicht in natura erhalten könne, sei sein Anspruch auf Abgeltung gerechtfertigt.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeits-

gerichts Allenstein vom 6. August 1928 wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

**Gründe:** Das Berufungsgericht steht ebenso wie das Arbeitsgericht auf dem von der Rechtsprechung allgemein angenommenen Standpunkt, daß der Urlaub ein Teil des verdienten Lohnes ist. Da der Kläger länger als ein Jahr im Dienste der Beklagten stand, hatte er Anspruch auf vier Urlaubstage erworben. Daß er dieses Anspruchs im Falle einer Kündigung seinerseits verlustig gehen sollte, findet im Tarifvertrag keine Stütze. Die Beklagte will einen solchen Verlust des Anspruchs daraus folgern, daß Bestimmungen darüber getroffen sind, ob und welchen Urlaub diejenigen erhalten, denen durch den Arbeitgeber gekündigt wird, ohne daß die Arbeitnehmer hierzu Veranlassung gegeben haben. Die in der Ziffer 7 des § 12 getroffenen Bestimmungen sind aber nur in Verbindung mit Ziffer 3 des genannten Paragraphen zu würdigen, wonach als Stichtag für die Berechnung der Urlaubsdauer der 30. September des jeweiligen Urlaubsjahres, also desjenigen Jahres, in dem der Urlaub genommen wird, gilt. Hiernach stellt sich die Anordnung der Ziffer 2 als eine Wohltat für den gekündigten Arbeitnehmer dar, der im Laufe des Urlaubsjahres in der Zeit nach dem 1. April auf Grund einer Kündigung durch den Arbeitgeber ausscheidet. Sie kann nicht in Zusammenhang gebracht werden mit solchen Fällen, in denen der Arbeitnehmer bereits durch eine einjährige Beschäftigungsdauer vor dem 1. April einen Urlaubsanspruch in voller Höhe erworben hat. Wollte man infolge des Schweigens des Tarifvertrages über den hier zur Entscheidung stehenden Fall den einmal erworbenen Urlaubsanspruch in Fortfall kommen lassen, so würde dies einer Bestrafung des Arbeitnehmers, einer Entziehung des verdienten Lohnes gleichkommen, die durch nichts gerechtfertigt ist.

Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, daß der Kläger nicht berechtigt war, eigenmächtig am 2. April in Urlaub zu gehen, obwohl es auffällig erscheinen muß, daß die Urlaubsliste am 31. März noch nicht genehmigt war. Ebenso zutreffend aber führt das Arbeitsgericht aus, daß der Kläger mit Rücksicht darauf, daß Urlaub verdienter Lohn ist, einen Anspruch auf Bezahlung des nicht gewährten Urlaubs hat. Wenn die Beklagte aus der Ziffer 6 des § 12 auch diesen Zahlungsanspruch für unbegründet hält, so ist dem entgegenzuhalten, daß diese Bestimmung nur deshalb getroffen ist, um zu vermeiden, daß Arbeitnehmer sich bereit finden lassen, gegen Bezahlung der Urlaubszeit auf Urlaub zu verzichten. Dem erstinstanzlichen Urteil war daher beizutreten.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Königsberg i. Pr. vom 15. 10. 1928. *Mtj.* 10. S. 294/28.)

**Wer gilt bei einer Stiftung als Arbeitgeber?** Die Eigentumsverhältnisse und damit auch die Arbeitgebereneigenschaft ist bei Stiftungen sehr umstritten. Die Klärung dieser Frage ist jedoch für das Arbeitsrecht häufig von großer Bedeutung. Von ihr hängt z. B. die Möglichkeit einer Beteiligung an der Bildung eines Gesamtbetriebsrats, die Anwendung von Tarifverträgen usw. ab. Der Oberbürgermeister der Stadt M.-Glabbach hat in einem Fall, in dem umstritten war, ob die Arbeitnehmer der Stiftung zusammen mit den übrigen Gemeindearbeitern sich an der Errichtung eines Gesamtbetriebsrats beteiligen können, anerkannt, daß die Gemeinde Arbeitgeber und Eigentümerin einer näher benannten Stiftung sei. Wir geben dieses Schreiben nachstehend wieder:

„Der Oberbürgermeister. M. Glabbach, den 8. 2. 1929.  
Betr. Ihr Schreiben vom 14. Januar 1929 über Arbeitervertretung der  
Belegschaft Heilstätte Fehn.

Der Wirtschaftsbetrieb der Heilstätte Fehn ist kein selbständiger, sondern ein Betrieb der Stadt M. Glabbach. Nur das männliche Personal wird durch das Lohnbüro gelöhnt, während das weibliche Personal die Bezüge aus der Hauptkasse der Heilstätte erhält. Arbeitgeber im Sinne des Gesetzes ist die Stadt M. Glabbach, da sie Eigentümerin der Luise-Gueury-Stiftung ist.

S. B. gez.: Kiewer.“

In anderen gleichartigen Streitfällen ist gleichfalls zu prüfen, ob die Gemeinde Eigentümerin der Stiftung ist.

## Sozialversicherung

Ein Irrenpfleger, der bei der Beaufsichtigung von Geisteskranken während der Feldarbeit einen Unfall erleidet, ist bezüglich der Rente nicht als landwirtschaftlicher Arbeiter, sondern nach den Grundsätzen über die Unfallfürsorge für das Personal in den Krankenanstalten als Pfleger zu entschädigen. Der Pfleger S. in der Landes-Heil- und Pflegeanstalt H. erlitt am 25. Juni 1928 bei der Beaufsichtigung der Kranken während der Feldarbeit einen Betriebsunfall insofern, als ihm ein geisteskranker Pflögling einen Stein an den Hinterkopf warf, der die vollständige Erwerbsunfähigkeit zur Folge hatte. Das Finanzministerium als Ausführungsbehörde hat durch einen Entscheid vom 27. Dezember 1928 die Vollrente eines landwirtschaftlichen Arbeiters mit Kinderzulage gewährt. Das Ministerium ging dabei von der Ansicht aus, daß die unfallbringende Tätigkeit landwirtschaftlicher Natur war, und S. deshalb zu den landwirtschaftlichen Arbeitern zu

rechnen sei. Der Jahresarbeitsverdienst für diese Gruppe von Arbeitnehmern ist in Thüringen auf 1305 Mk. festgesetzt. Die Vollrente (zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes) beträgt demnach 870 Mk. jährlich. Gegen diesen Entscheid legte S. Berufung ein, da er nicht nach den Bestimmungen der RVO. über die landwirtschaftliche Unfallversicherung, sondern nach den Grundsätzen über die Unfallfürsorge für das nichtbeamtete Personal in den staatlichen Krankenanstalten Thüringens zu entschädigen sei.

Die Spruchkammer des thüringischen Oberversicherungsamtes in Gotha hat in der Verhandlung am 14. Mai 1929 in Meinungen entschieden: „Der Entscheid vom 27. Dezember 1928 wird dahin geändert, daß der Kläger wegen der Folgen des Unfalles vom 25. Juni 1928 nicht nach dem dritten Buch der RVO., sondern nach den Grundsätzen über die Unfallfürsorge für das nichtbeamtete Personal in den staatlichen Kranken-, Heil-, Pflege- und bakteriologischen Anstalten Thüringens vom 5. Dezember 1925 zu entschädigen ist“.

**Gründe:** Da das Finanzministerium die Entschädigungspflicht durch den angefochtenen Entscheid anerkannt hat, so ist zu prüfen, ob die Berufung dagegen überhaupt zulässig ist. In der Rekursentscheidung Nr. 1496 (Amtl. Nachrichten des Reichsversicherungsamtes 1896, S. 245) hat das Reichsversicherungsamt entschieden, daß ein Verletzter, der von einer gewerblichen Berufsgenossenschaft Rente beansprucht, die ihm von der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft gewährte Entschädigung zurückweisen und zu diesem Zwecke Berufung gegen den Festsetzungsbescheid einlegen kann. Diese Entscheidung entsprechend anwendend, nimmt die Spruchkammer auch für den vorliegenden Fall ein berechtigtes Interesse des Klägers an der durch die Berufung erstrebten Feststellung an und bejaht daher die Zulässigkeit der Berufung.

Der Unfall hat sich am 25. 6. 1928 ereignet. Das 3. Gesetz über Änderungen in der Unfallversicherung vom 20. 12. 1928 (RGBl. I S. 405), das in Artikel 1 der Unfallversicherung auf Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten ausgedehnt hat, ist nach Artikel 35 mit Wirkung vom 1. 7. 1928, also erst nach dem Unfall vom 25. 6. 1928, in Kraft getreten. Die Frage ist daher, ob der Kläger wegen der Folgen des Unfalles nach dem 2. Teil (landwirtschaftliche Unfallversicherung) des 3. Buches der RVO. zu entschädigen ist oder aber nach den Grundsätzen über die Unfallfürsorge für das nichtbeamtete Personal in den staatlichen Kranken-, Heil-, Pflege- und bakteriologischen Anstalten Thüringens vom 5. 12. 1925; (Amtsblatt 1925, 1. Teil, S. 409.) Die Unfallfürsorge nach diesen Grundsätzen umfaßt nach § 1 das gesamte nichtbeamtete Personal der bezeichneten Anstalten, soweit es nicht nach dem 3. Buch der RVO. gesetzlich gegen Unfall versichert ist oder nicht einer besonderen staatlichen Unfallfürsorge unterfällt. Nach § 5 Abs. 2 der Grundsätze wird die Unfallrente für ständig und vollbeschäftigte Arbeitnehmer nach dem Jahresbetrag des Arbeitslohnes oder der Vergütung, die der Verletzte zur Zeit des Unfalles bezogen hat, berechnet. § 7 bestimmt, unter welchen Voraussetzungen und wie weit die Verletzten zu ruhen haben. Nach § 9 ff. der Grundsätze kann gegen den Feststellungsbescheid des Finanzministeriums Antrag auf Entscheidung durch das Oberversicherungsamt gestellt werden; dieses entscheidet in dem für die reichsgesetzliche Unfallversicherung geordneten Spruchverfahren endgültig.

Der landwirtschaftliche Betrieb der Landes-Heil- und Pflegeanstalt in H. umfaßt 165 bis 170 Morgen Ackerland und 120 Morgen Wiesenland; durchschnittlich werden 70 bis 80 Pflöglinge beschäftigt. Die Anstalt unterhält diesen Betrieb in erster Linie zur Beschäftigung ihrer Kranken (als Heilmittel); hierauf weist auch die hohe Zahl der in der Landwirtschaft beschäftigten Pflöglinge hin. Das die Arbeitskolonnen begleitende Personal hat in der Hauptsache die Pflöglinge zu überwachen und anzuleiten, soll sich allerdings möglichst auch an den Arbeiten beteiligen. Im Dienste des Pflegepersonals — soweit es nicht als Stationspflegepersonal tätig ist und als solches nur Tagesdienst macht — wird regelmäßig alle 14 Tage gewechselt, und zwar derart, daß ein Teil des Personals von vormittags 6 bis nachmittags 3 Uhr, der andere von mittags 12 bis nachmittags 9 Uhr Tagesdienst verrichtet, der dritte Teil von 9 Uhr nachmittags bis 6 Uhr vormittags Nachtdienst. Der Kläger war in den letzten Monaten vor seinem Unfall vorwiegend mit der Beaufsichtigung landwirtschaftlicher Arbeitskolonnen beschäftigt worden, in den Arbeitspausen war er, genau wie andere tagessdiensttunende Pfleger, im Innendienst beschäftigt. Von den Nachtwachen war er wegen seines Lungenleidens befreit. Bei dieser Sachlage hält es die Spruchkammer für richtig, den Kläger hinsichtlich der Tätigkeit, die zu dem Unfall geführt hat, dem nichtbeamteten Pflegepersonal (§ 1 der Grundsätze vom 5. 12. 1925) statt ihn den landwirtschaftlichen Arbeitern oder Angestellten zuzuzählen. Es mag Arbeiter (z. B. Viehhüter und -Pfleger, Kutscher) oder auch Angestellte geben, die ausschließlich oder überwiegend im landwirtschaftlichen Betriebe der Anstalt beschäftigt sind und daher nach den Bestimmungen der RVO. gegen Unfall versichert sind; der Kläger aber ist nach der Meinung der Spruchkammer nicht zu diesen landwirtschaftlichen Arbeitern oder Angestellten zu rechnen.

(Urteil des thüringischen Oberversicherungsamtes in Gotha vom 14. 5. 1929; *Mtj.* 3. I. L. 12. 1/29.)

Eine kritische Betrachtung dieses Unfalles wurde in der „Sani“ Nr. 14 bereits gegeben. Das Urteil ist als Ergänzung zu diesem Artikel zu betrachten.