

Arbeitsrecht

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

Nummer 8

Berlin, den 23. August 1929

1. Jahrgang

Das Sonderrecht der Schwerbeschädigten

Das Schwerbeschädigtengesetz in der Fassung vom 12. Januar 1923 mit der Ausführungsverordnung vom 13. Februar 1924 ist als Schutzgesetz für diejenigen Arbeitnehmer geschaffen, die infolge Kriegsverletzung, Unfall, Gebrechlichkeit oder Krankheit nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Arbeitstätigkeit in wettbewerbsfähiger Weise auszuüben. Bereits vor dem Kriege war es kaum möglich, daß ein körperlich behinderter Arbeitnehmer in irgendwelchem Betriebszweige Arbeit finden konnte, da ein Schutzgesetz fehlte. Das wurde noch schlimmer, als nach Beendigung des Krieges Tausende von Schwerbeschädigten aus den Lazaretten entlassen wurden. Speziell die Privatbetriebe waren es, die eine Beschäftigung dieser Arbeitnehmer in vielen Fällen grundsätzlich ablehnten. Eine Arbeitsmöglichkeit war in den meisten Fällen nur bei den Reichs-, Staats- und Kommunalbetrieben gegeben. Dieses Verhältnis wurde durch das Schwerbeschädigtengesetz grundsätzlich geändert, so daß die Unterbringung Schwerbeschädigter ziemlich reiflos möglich war.

Das Gesetz behandelt folgende Abschnitte: 1. Welche Arbeitnehmer als Schwerbeschädigte anzusehen sind und dem Gesetz unterstehen, 2. Einstellungszwang, 3. Festlegung des Arbeitsvertrages, 4. Die gesetzliche Vertretung der Schwerbeschädigten und 5. Entlassungsschutz.

Als Schwerbeschädigte sind anzusehen Kriegs- und Unfallverletzte mit wenigstens 50 Proz. Erwerbsbeschränkung oder Personen, die infolge Dienstbeschädigung und Unfallverletzung insgesamt um 50 Proz. erwerbsbeschränkt sind sowie Friedensblinde, wenn letztere auf Antrag den Schwerbeschädigten gleichgestellt sind. Außerdem kann Personen wegen Verkrüppelung, Krankheit oder Alter auf Antrag der Schutz des Gesetzes gewährt werden. Dieser Antrag ist an die zuständige Hauptfürsorgestelle zu richten.

Kriegsbeschädigte, deren Rente bei erneuter Feststellung auf weniger als 50 Proz. herabgesetzt wird, genießen noch für ein Jahr den Schutz des Gesetzes. Ihnen kann noch vor Ablauf dieser Frist auf Antrag der Schutz des Gesetzes zuerkannt werden, sowie auch Kriegs- und Unfallbeschädigten, bei denen die Minderung der Erwerbsfähigkeit weniger als 50, mindestens jedoch 30 Proz. beträgt. Die Hauptfürsorge hat für geeignete Beschäftigung Sorge zu tragen. Jeder Arbeitgeber ist nach dem Gesetz und der dazu erlassenen Ausführungsverordnung verpflichtet, bei Beschäftigung von 20 Arbeitnehmern einen Schwerbeschädigten zu beschäftigen. Auf jede weiteren 50 Arbeitnehmer einen weiteren Schwerbeschädigten. 3. B. bei 20 bis 69 Arbeitnehmern 1 Schwerbeschädigten, bei 70 bis 119 Arbeitnehmern 2 Schwerbeschädigte, bei 120 bis 169 Arbeitnehmern 3 Schwerbeschädigte usw.

Darüber zu wachen, ob der Arbeitgeber seiner Einstellungspflicht gegenüber dem Schwerbeschädigtengesetz nachgekommen ist, liegt den Betriebsräten ob. Nötigenfalls kann die zuständige Fürsorgestelle die zwangsweise Einstellung durchführen. Arbeitgeber, die ihrer Einstellungspflicht offensichtlich nicht nachkommen, können in Geldstrafe bis zu 10 000 Mk. genommen werden (im Wiederholungsfalle bis zu 100 000 Mk.).

Zwischen dem Schwerbeschädigten und dem Arbeitgeber wird bei Einstellung ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, der sich nach Tarifvertrag (bei Organisierten), Arbeitsordnung und Betriebsvereinbarung richtet. Sofern solche nicht bestehen, kann die Hauptfürsorgestelle mit dem Arbeitgeber den Inhalt des Arbeitsvertrages vereinbaren. Derselbe muß sich jedoch nach den Arbeitsverträgen richten, die sonst in üblicher Weise mit anderen Schwerbeschädigten in gleicher Beschäftigungsart abgeschlossen werden.

Bei zwangsweiser Einstellung ist die Hauptfürsorgestelle berechtigt, sofern kein Tarifvertrag Anwendung findet, den Arbeitsvertrag des Schwerbeschädigten festzusetzen.

Ein Schwerbeschädigter kann nach erfolgter Einstellung von dem Arbeitgeber gegen seinen Willen nicht in eine andere Abteilung versetzt werden, sofern die Versetzung mit einer Lohnminderung verbunden ist. Diese Versetzung wäre dann als eine Kündigung des bestehenden Arbeitsvertrages anzusehen und hierzu ist die Genehmigung der Hauptfürsorgestelle erforderlich (Urteil des RAG. vom 26. September 1928 82/28, vgl. unser Handbuch für Betriebsräte S. 273).

Wenn in einem Betrieb mindestens fünf Schwerbeschädigte nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, liegt die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes nicht dem Betriebsrat, sondern einem Vertrauensmann der Schwerbeschädigten gemäß § 12 des Schwerbeschädigtengesetzes ob. Die allgemeinen Arbeitnehmerinteressen der Schwerbeschädigten werden aber auch in diesen Betrieben durch den Betriebsrat wahrgenommen. Es dürfte daher zweckmäßig sein, daß der Vertrauensmann der Schwerbeschädigten dem Betriebsrat angehört, um bei Differenzen eine einheitliche Stellungnahme der Betriebsvertretung herbeizuführen. Die Wahl des Vertrauensmannes erfolgt durch die Schwerbeschädigten selbst, und zwar auf die Dauer eines Jahres. Derselbe soll tunlichst ein Schwerbeschädigter, kann aber auch ein gesunder Arbeitnehmer sein.

In Betrieben, in denen weniger als fünf Schwerbeschädigte beschäftigt werden, liegt die Vertretung der Schwerbeschädigten dem Betriebsrat ob.

Ein Schwerbeschädigter kann nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen. Vereinbarungen, die eine kürzere Kündigungsfrist vorsehen, haben keine Gültigkeit. Eine Zustimmung zur Kündigung ist jedoch nicht erforderlich, sofern ein Grund zur fristlosen Entlassung vorliegt. Die Beurteilung, ob in solchen Fällen die fristlose Entlassung gerechtfertigt ist, kann nur durch Klage bei dem zuständigen Arbeitsgericht entschieden werden. Nach Beendigung eines Streiks oder einer Aussperrung sind die Schwerbeschädigten wieder einzustellen, wenn sie lediglich aus Anlaß des Wirtschaftskampfes fristlos entlassen wurden. Wird vom Arbeitgeber bei Aussperrung ein Teil der Belegschaft beschäftigt, z. B. Meister und ihre Vertreter, Lehrlinge, Mitglieder der Werkvereine und evtl. bestehende Betriebsfeuerwehr, so ist zu prüfen, ob in den Abteilungen, wo bis zur Aussperrung Schwerbeschädigte beschäftigt waren, Arbeiten verrichtet wurden, die von den Schwerbeschädigten hätten verrichtet werden können. Sofern dieser Nachweis gelingen würde, könnten die in Frage kommenden Schwerbeschädigten durch Klageantrag ihren während der Aussperrungszeit entgangenen Arbeitsverdienst fordern. Das Freiwerden eines Arbeitsplatzes eines Schwerbeschädigten ist, sofern der Arbeitgeber die Abmeldung unterläßt, von der Betriebsvertretung der Hauptfürsorgestelle unverzüglich anzuzeigen.

Die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zur Kündigung soll nicht verweigert werden, wenn der Arbeitgeber seine Einstellungspflicht nach der Mindestzahl erfüllt hat, auf den freibleibenden Arbeitsplatz im Einvernehmen mit der Hauptfürsorgestelle einen anderen Schwerbeschädigten einstellen will, der in ähnlichem Umfang, wie der bisherige, erwerbsbeschränkt ist. Auf den Vertrauensmann findet jedoch diese Vorschrift keine Anwendung. Des weiteren muß die Zustimmung erfolgen bei Betrieben des Reichs, der Länder und anderer Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, die aufgelöst oder nicht nur vorübergehend wesentlich eingeschränkt werden müssen, wenn zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem Gehalt oder Lohn weitergezahlt wird, mindestens drei Monate liegen. Die

Zahl der im Betriebe weiter verbleibenden Beschädigten muß jedoch mindestens 5 v. H. der weiterbeschäftigten gesunden Arbeiter betragen. Bei Einschränkung bzw. nicht nur vorübergehender Betriebschließung eines privaten Arbeitgebers sind gleichfalls vom Tage der Kündigung für drei Monate Lohn zu zahlen. Die Wiedereröffnung des Betriebes darf aber nicht so schnell erfolgen, daß es sich in Wirklichkeit nur um eine Betriebsunterbrechung gehandelt hat.

Ist ein Schwerbeschädigter nur vorübergehend für eine bestimmte Arbeitstätigkeit eingestellt, so kann er nach Beendigung derselben ohne Kündigung entlassen werden. Als vorübergehende Arbeitsverhältnisse sind nur solche zu verstehen, die ausdrücklich für weniger als drei Monate vereinbart waren. Tritt eine längere Beschäftigungsdauer ein, so ist das Arbeitsverhältnis als festes zu betrachten. Eine Ausnahme machen hier nur Arbeitsverträge im Baugewerbe, wenn die Schwerbeschädigten nur für die Dauer des betreffenden Baues beschäftigt werden, für den der Schwerbeschädigte eingestellt wurde. Mit der Fertigstellung des Baues endigt auch in diesem Falle ohne Kündigung das Arbeitsverhältnis (Reichsarbeitsgericht, Entsch. 7/3, 1928 92/28, Handbuch S. 273).

Gegen Anordnungen und Entscheidungen, die die Hauptfürsorgestelle auf Grund des Gesetzes trifft, kann Beschwerde beim Schwerbeschädigtenausschuß (§ 22) erhoben werden. Dieser entscheidet endgültig. Die Entscheidung der Hauptfürsorgestelle in Kündigungsfällen ist dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber zuzustellen.

Betrifft die Entscheidung der Hauptfürsorgestelle die Kündigung eines Schwerbeschädigten, der bei einer Behörde beschäftigt ist, so kann Beschwerde von dem Schwerbeschädigten und der Behörde bei der zuständigen obersten Reichsbehörde, wenn es sich um eine Dienststelle des Reichs handelt, im übrigen bei der obersten Landesbehörde erhoben werden.

Bei richtiger Anwendung und Auslegung des Schwerbeschädigtengesetzes durch die Betriebsvertretungen könnten in vielen Fällen Härten gegenüber den Schwerbeschädigten Kollegen vermieden werden und mancher Schwerbeschädigte könnte heute noch speziell in Privatbetrieben eine Arbeitsmöglichkeit finden, wenn eine richtige Kontrolle durch die Betriebsvertretungen vorgenommen werden würde. Darum ist es nach wie vor Pflicht der Betriebsräte, darauf hinzuwirken, daß die Arbeitgeber die Vorschriften des Schwerbeschädigtengesetzes beachten. 3 ä d o w.

Neuerungen in der Invalidenversicherung

Die Invalidenrenten wurden nach Beendigung der Inflation einheitlich auf 13 Mk. pro Monat festgesetzt, später auf 14 Mk. erhöht. Vom 1. April 1925 ab wurden wieder individuell festgesetzte Renten gewährt, d. h. die Zahl und Höhe der geleisteten Beiträge im Einzelfall berücksichtigt. In den Jahren 1927 und 1928 wurden die Renten erneut erhöht und ab 1. Oktober d. J. tritt eine weitere Erhöhung in Kraft. Die Rentenerhöhungen wurden jeweils so durchgeführt, daß die Steigerungssätze der bis zum 30. September 1921 geleisteten Beiträge um je einen oder einige Pfennige erhöht wurden, der Reichszuschuß und der Grundbetrag aber gleichgeblieben sind. Diese Maßnahme konnte aber immer nur für Renten angewendet werden, die neu festgesetzt wurden. Für die bereits laufenden Renten hat man eine prozentuale Erhöhung der Steigerungssätze gewährt. Die am 1. Oktober 1929 in Kraft tretende Verordnung bringt eine Erhöhung der Steigerungssätze um 15 Proz., die aber nur aus den Beiträgen berechnet wird, die bis zum 30. September 1921 entrichtet wurden. Die eintretende Rentenerhöhung wird je nach der Beitragsleistung im Einzelfalle bis zu 5 Mk. pro Monat ausmachen, sie muß bei der Invalidenrente mindestens 1 Mk. und bei Waisenrenten mindestens 50 Pfennig pro Monat betragen. Die Invalidenrentner werden durch die Erhöhung keine großen Vorteile haben, weil, soweit von den Rentnern Wohlfahrtsunterstützung bezogen wird, das Wohlfahrtsamt die Unterstützung kürzt, obwohl dies vom Gesetzgeber nicht gewillt ist.

Die Gesetzesänderung erstreckt sich aber noch auf einen anderen, weit wichtigeren Punkt. Sie räumt jetzt allen Hinterbliebenen von Versicherten, die am 1. Januar 1912 bereits verstorben oder an diesem Tage bereits dauernd invalide waren und dann verstorben sind, ohne die Erwerbsfähigkeit wieder erlangt zu haben, das Anrecht auf Hinterbliebenenrenten ein. Bisher waren die Angehörigen dieser Versicherten ohne Hinterbliebenenfürsorge, weil der Gesetzgeber beim Erlaß der Reichsversicherungsordnung und der Einführung der Hinterbliebenenversicherung am 1. Januar 1912 sie von den Versicherungsleistungen ausgeschlossen hat. Diese Bestimmung hatte damals große Härten im Gefolge; durch eine Gesetzesänderung der letzten Jahre wurden sie etwas gemildert. Ab 1. Oktober d. J. werden Hunderttausende von Witwen endlich das erhalten, was ihnen bei sozialer Gestaltung der Gesetzesbestimmungen schon seit vielen Jahren zugestanden hätte.

Die Hinterbliebenenrenten werden aber nur auf Antrag gewährt, weil die Landesversicherungsanstalten auf Grund ihres Aktenmaterials nicht feststellen können, welche Witwen und Waisen Anspruch erheben können. Die Hinterbliebenenrenten werden jedoch nur dann gewährt, wenn der Versicherte seinerzeit seines Todes die Wartezeit — 200 Beitragswochen — zurückgelegt und die Antwortschaft aufrechterhalten hat. Dieser Nachweis wird für viele Witwen nur schwer zu erbringen sein, weil nach so langer Zeit weder die Quittungskartenbescheinigung, noch die letzte Invalidenkarte mehr vorhanden ist. Mit dieser Tatsache hat das Reichsarbeitsministerium gerechnet, es hat deshalb Bestimmungen dahin erlassen, daß, wenn Tatsachen, die zur Begründung des Hinterbliebenenanpruchs geeignet sind, nicht mehr festgestellt

werden können, dennoch dem Anspruch stattgegeben werden muß, wenn die Tatsachen glaubhaft gemacht werden.

Der Reichsarbeitsminister hat auch in der Durchführungsverordnung zugleich eine Bestimmung erlassen, in welchem Betrage die Renten zu gewähren sind, wenn ziffermäßige Nachweise der Beitragsleistung nicht mehr vorhanden sind.

Anträge auf Witwenrente und soweit noch Waisen vorhanden sind, auch auf Waisenrente, sind unverzüglich bei den zuständigen Versicherungsämtern oder bei der Landesversicherungsanstalt zu stellen. Wenn noch irgendeine Quittungskartenbescheinigung oder eine Invalidenkarte vorhanden ist, so kann diese als Beweismittel verwendet werden. Wenn nichts mehr vorhanden ist, aber Beitragsleistung zur Invalidenversicherung stattgefunden hat, so muß auf diese Tatsache hingewiesen und im Antrag Vor- und Zuname, Tag und Ort der Geburt und wenn möglich die Ausstellungsanstalt der ersten Invalidenkarte bezeichnet werden. Sind keine Nachweise mehr vorhanden, so kann durch Bestätigungen von Arbeitgebern über die Dauer der Beschäftigung und der Markenverwendung in vielen Fällen der Versicherungsanspruch vielleicht auch noch gesichert werden.

Bei der großen Bedeutung, die die neue Gesetzesänderung für die Witwen der verstorbenen Versicherten hat, sollte jeder Leser dieser Zeilen in Kollegen- und Bekanntenkreisen Umschau halten und die noch vorhandenen, meist in Not lebenden Witwen, evtl. auch Vormünder auf die Antragstellung hinweisen. Nur wenn ein Antrag gestellt wird, können die Leistungen gewährt werden.

Die im Reichsgesetzblatt Nr. 30 vom 14. Juli 1929 enthaltenen Bestimmungen lauten wie folgt:

Artikel 1. Der § 1289 Abs. 2 der RVO. erhält folgende Fassung: Ferner wird für jede ordnungsmäßig verwendete Beitragsmarke der bis zum 30. September 1921 gültigen Lohnklassen ein Steigerungsbetrag gewährt; er beträgt für jede Beitragsmarke in der Lohnklasse I 4 Rpf., in der Lohnklasse II 8 Rpf., in der Lohnklasse III 14 Rpf., in der Lohnklasse IV 20 Rpf., in der Lohnklasse V 30 Rpf.

Artikel 2. Bei den vor dem 1. Oktober 1929 festgestellten und an diesem Tage noch laufenden Renten der Invalidenversicherung, die einen Steigerungsbetrag für Beitragszeiten vor dem 1. Oktober 1921 enthalten, wird der Gesamtsteigerungsbetrag für diese Beitragszeiten mit Wirkung vom 1. Oktober 1929 ab um 15 Proz. erhöht, jedoch um mindestens 12 RM., bei Waisenrenten um mindestens 6 RM. für das Jahr. Die Höhe der neuen Rente ist dem Berechtigten mitzuteilen. Ein Rechtsmittel findet nicht statt.

Artikel 3. Anspruch auf Fürsorge nach dem Vierten Buche der Reichsversicherungsordnung haben vom 1. Oktober 1929 an auch die Hinterbliebenen solcher Versicherten, die am 1. Januar 1912 bereits verstorben oder die an diesem Tage im Sinne des § 5 Abs. 4 des Invalidenversicherungsgesetzes dauernd erwerbsunfähig waren und dann verstorben sind, ohne inzwischen die Erwerbsfähigkeit wieder erlangt zu haben.

Artikel 4. Zur Durchführung der Vorschriften in den Artikeln 2 und 3 bestimmt der Reichsarbeitsminister das Nähere. Dies gilt insbesondere für den Fall, daß Tatsachen, die zur Begründung des Versicherungsanspruchs geeignet sind, nicht mehr festgestellt werden können.

Artikel 5. Ansprüche auf Leistungen, die nach dem 30. September 1929 festgestellt werden, unterliegen mit Wirkung vom 1. Oktober 1929 ab den Vorschriften dieses Gesetzes. Ihre Nichtanwendung gilt auch dann als Revisionsgrund, wenn das Oberversicherungsamt sie noch nicht anwenden konnte.

Arbeitsrecht

Noch einmal: Die Kreiswegeverwaltung eines Landkreises ist ein einheitlicher Betrieb im Sinne des § 9 des RAG. Wir haben in der Nr. 6 des Arbeitsrechts unter dem angegebenen Titel auf ein Gutachten Bezug genommen, zur Frage, ob die Landstraßenwärter im Kreise Oppeln betriebstechnisch derart im Kreisbauamt zusammengefaßt sind, daß die Kreiswegeverwaltung als ein einheitlicher Betrieb anzusehen ist.

In der Nr. 7 des Arbeitsrechts gaben wir dann einen Beschluß des Arbeitsgerichts Oppeln vom 5. Juli 1929 wieder, der ganz dem Sinne des Gutachtens entsprach. Die Kreisverwaltung des Landkreises Oppeln hat sich mit dem Arbeitsgerichtsurteil nicht abgefunden und darauf Rechtsbeschwerde gegen den Beschluß bei dem Landesarbeitsgericht in Gleiwitz eingelegt. Dasselbe hat aber die Rechtsbeschwerde der Kreisverwaltung als unbegründet zurückgewiesen. Gründe:

Durch den angefochtenen Beschluß ist ausgesprochen, daß die Kreisverwaltung des Landkreises Oppeln verpflichtet ist, bei der Kreisbauverwaltung einen Betriebsrat zu bilden. Hiergegen richtet sich die Rechtsbeschwerde, die aber unbegründet ist. Gerügt ist die Verletzung der §§ 1 und 9 des RAG durch Verkennung des Begriffs „Betrieb“. Die Bauverwaltung eines Landkreises bildet aber, wie der Vorderrichter zutreffend ausgeführt hat, einen Betrieb. Zwar enthalten die Gründe des angefochtenen Beschlusses insofern eine Unrichtigkeit, als sie meinen, der Zusammenhang (Straßennetz) sei nirgends unterbrochen. Die Provinzial-Chausséen — dies ist gerichtsbeamtet — zerschneiden den Zusammenhang des Straßennetzes der Kreise. Die Einheitlichkeit des Betriebes bei der Kreisbauverwaltung kann aber nicht zweifelhaft sein. Die einzelnen Straßenmeistereien sind nicht selbständige Betriebe nach den im einzelnen vom Vorderrichter getroffenen und mit der Rechtsbeschwerde nicht angreifbaren tatsächlichen Feststellungen. Auch das Landesarbeitsgericht schließt sich der Ansicht Platows (RAG. 12. Auflage, Seite 55a) an. (Urteil des RAG. Gleiwitz vom 19. Juli 1929, Aktz. 9 T 23/29.)

Pflichtarbeiter in den Kammereibetrieben haben Anspruch auf Tariflohn. Pflichtarbeiter werden sehr häufig zu Arbeiten herangezogen, die der in den Gesetzen vorgesehenen Beschäftigung für Pflichtarbeiter nicht entsprechen. Wiederholt haben wir die Erfahrung gemacht, daß in Gartenbau- und Straßenreinigungsbetrieben oft eine größere Anzahl von Pflichtarbeitern beschäftigt wurde, um ständige Arbeiter nicht einstellen zu müssen. Seit geraumer Zeit haben in einzelnen Bezirken und Filialen Verhandlungen mit den städtischen Arbeitgebern stattgefunden. Es konnte öfters erreicht werden, daß notwendige Neueinstellungen von städtischen Arbeitern vorgenommen wurden. Trotzdem haben wir bis in die letzte Zeit Beschwerden vernommen, daß immer wieder der Versuch gemacht wird, Pflichtarbeiter in unzulässiger Weise zu beschäftigen. Der gesetzliche Begriff, daß Pflichtarbeiter zusätzliche Arbeit gemeinnütziger Art verrichten dürfen, führte dazu, daß unter der Angabe — z. B. daß Reinigungsbezirke vergrößert worden seien — die Zusätzlichkeit der Arbeit bewiesen sei. Es ist deshalb erfreulich, daß das Reichsarbeitsgericht in einem Einzelfalle ein Urteil von weittragender Bedeutung gefällt hat. In diesem Falle handelte es sich um einen Notstandsarbeiter, der mit Arbeiten beauftragt wurde, die sonst ein Bureauangestellter zu verrichten hatte. Das Reichsarbeitsgericht sagt im Urteil vom 15. Mai 1929 folgendes:

„Der Kläger hat nicht zusätzliche Arbeit gemeinnütziger Art zu verrichten gehabt, sondern regelmäßige Bureauarbeiten, die an Stelle des Klägers sonst ein Bureauangestellter hätte erledigen müssen. Aus diesem Grunde liegt ein bürgerlich rechtliches Arbeitsverhältnis vor. Dieses Verhältnis wäre an sich unter den Tarifvertrag gefallen. Nur deshalb kommt der Tarifvertrag dem Kläger nicht zugute, weil er keiner Organisation angehört und der Tarifvertrag auch nicht für allgemeinerbindlich erklärt ist. Die Beklagte ist hiernach in der Lage gewesen, mit dem Kläger frei eine Lohnvereinbarung zu treffen. Dieses ist auch geschehen, denn nach den Zeugenausagen sind dem Kläger bei seinem Eintritt die bestehenden Vergütungssätze und Arbeitsbedingungen bekanntgegeben worden, er hat aber während der ganzen Beschäftigungszeit die ihm gewährte Vergütung entgegengenommen und niemals höhere Ansprüche gestellt. Darin liegt eine Vereinbarung. Diese Ausführungen weisen keinen Rechtsirrtum auf.“

Die strittige Frage, ob Notstandsarbeiter das Arbeitsgericht anrufen können, ist damit vom Reichsarbeitsgericht bestritten worden, nachdem bereits die Landesarbeitsgerichte Berlin und Köln denselben Standpunkt vertreten hatten. Dieses Urteil ist sehr wertvoll für unsere Betriebsräte besonders in den Kammereibetrieben. Sie sind berufen, darüber zu wachen, daß der Tarifvertrag durchgeführt wird, soweit die Begriffe des Gesetzes über zusätzliche Arbeit nicht Anwendung finden. Jeder Arbeiter, ganz gleich, ob er als Pflichtarbeiter oder Notstandsarbeiter bezeichnet

wird, hat nach diesem Urteil Anspruch auf den Tariflohn erstens, wenn er die Tätigkeit eines ständigen Arbeiters oder Angestellten ausübt, und zweitens, was besonders wertvoll ist, dem vertragsschließenden Verband angehört. Die Betriebsräte werden deshalb eine scharfe Kontrolle ausüben, damit entsprechend dem Urteil in den einzelnen Betrieben verfahren wird.

Eine unbillige Härte kann auch darin liegen, daß auswärtige Arbeiter entlassen werden, um einheimische Arbeitslose zu beschäftigen. Von einer Kommunalverwaltung muß man, auch soweit sie verbende Betriebe unterhält, gegenüber ihren Arbeitern in höherem Maße die Beachtung sozialer Rücksichten verlangen, als von einem Privatunternehmer. (Zu § 84 Ziff. 4 RAG.) Die Stadtgemeinde R. beschäftigte in ihren Betriebswerken und im Tiefbauamt bisher auch außerhalb dieser Stadt wohnende Arbeiter. Zuletzt waren es noch insgesamt neun Arbeiter. Diese wurden schließlich auch gekündigt. Von den Gekündigten erhoben drei Kollegen der Betriebswerke und vier Kollegen des Tiefbauamts Einspruchsklage. Sie wurden von unserer Bezirksleitung mit dem Erfolg vertreten, daß die Verwaltung zur Wiedereinstellung oder Zahlung von Entschädigung im Gesamtbetrage von 5520 Mk. verurteilt wurde. Die auf den einzelnen Kollegen für den Fall der Nichtwiedereinstellung zu zahlende Summe bewegte sich zwischen 628 und 904 Mk. Leider hat sich die Gemeinde entschlossen, die festgesetzte Entschädigungssumme zu bezahlen und die Arbeiter nicht mehr einzustellen, eine Maßnahme, die von keinem allzugroßen sozialen Charakter spricht, um so mehr, da es sich um Kollegen handelt, die durchweg eine längere Dienstzeit bei der Gemeinde hinter sich haben.

Die Kündigungen waren mit der Begründung erfolgt, daß von der Gemeinde mit Rücksicht auf die außerordentlichen Leistungen, welche ihr durch die einheimischen Erwerbslosen entstanden, nur noch in ihrer Gemeinde wohnhafte Arbeitskräfte beschäftigen können. Gegenüber der Einspruchsklage bestritt sie das Vorliegen einer unbilligen Härte, weil die Gemeinde mit Rücksicht auf ihre außerordentlich schlechte Finanzlage zur unbedingten erforderlichen Entlastung ihres Wohlfahrtssetats zur Entlassung der auswärtigen Arbeiter genötigt gewesen sei. Für 600 ausgeheuerte Arbeitslose hätte sie jährlich mindestens 300 000 Mark aufzuwenden. Einheimische Arbeitslosenunterstützungsempfänger hätten sich bereits über die Beschäftigung auswärtiger Arbeiter beschwert. Die Notlage der Stadt sei größer als die der von der Kündigung betroffenen Arbeiter, welche sicherlich auf dem Lande irgendwo Beschäftigung finden, während irgendwelche weiteren Steuerquellen für die Stadt nicht mehr erschlossen werden könnten. Da beide Urteile inhaltlich übereinstimmen, geben wir nachstehend nur das Urteil in Sachen der Betriebswerke im Auszug wieder:

„Daß der Etat der Stadt R. durch die Zahl der Erwerbslosen außerordentlich stark belastet ist, ist gerichtsbeamtet und auch bei der rechtlichen Beurteilung der Sachlage nicht verkannt worden. Gleichwohl steht das aus der Entlassung der genannten Arbeiter für die Stadtgemeinde erzielte positive Ergebnis hinsichtlich der Erleichterung des Wohlfahrtssetats in keinem Verhältnis zu dem Schaden der auf der anderen Seite den betroffenen Arbeitnehmern durch die Entlassung entsteht. Wie hoch die gesamte auf der Beklagten lastende Unterstützungspflicht durch die Gesamtzahlen der zu unterhaltenden Erwerbslosen ist, kann bei der Entscheidung des vorliegenden Falles keine ausschlaggebende Rolle spielen. Im Rahmen dieses Rechtsstreites kommt es lediglich vielmehr darauf an, ob die durch die Entlassung der fraglichen Arbeiter eintretende Ersparung von Geldeausgaben für die Beklagte Stadtgemeinde so erheblich ist, daß unter Ausschaltung der Verhältnisse der betroffenen auswärtigen Arbeitnehmer deren Entlassung unbedingt erforderlich erscheint. Dieser Standpunkt kann jedoch im vorliegenden Falle nicht eingenommen werden; denn der für die Beklagte Stadtgemeinde aus der Entlassung der Arbeiter sich ergebende materielle Vorteil kann doch nur darin bestehen, daß an Stelle der Gekündigten aus den einheimischen Erwerbslosen drei andere Arbeitnehmer eingestellt werden und damit im besten Falle doch wiederum drei zurzeit aus den Mitteln des Wohlfahrtssetats zu erhaltende Personen der städtischen Fürsorge aus diesem Etat nicht mehr bedürfen. Bei einer Stadtgemeinde von zurzeit über 50 000 Einwohnern kann aber trotz der bekannt schlechten finanziellen Verhältnisse dieser Gesichtspunkte im vorliegenden Falle nicht so ausschlaggebend sein, daß demgegenüber die durch die Kündigung bei den dabei Betroffenen entstehende Notlage nicht mitbestimmend ins Gewicht fällt. Die Gemeinde kann sich nicht zum Vergleiche auf die Verhältnisse privater Unternehmer berufen, zumal es sich im vorliegenden Falle nicht um eine Betriebseinschränkung handelt, sondern um eine mit der Entlassung der fraglichen Arbeiter beabsichtigte Ersparung gewisser Geldeausgaben. Es wäre daher zu erwarten, daß die Beklagte die Arbeiter nicht plötzlich zur Entlassung bringen würde, denn von einer Kommunalverwaltung wird man, auch soweit sie verbende Betriebe unterhält, die

Beachtung sozialer Rücksichten auch gegenüber den Arbeitern in höherem Maße verlangen können, als von einem privaten Unternehmer. Selbst wenn daher irgendwelche nennenswerte Sparmaßnahmen auf anderen Gebieten der Verwaltung seitens der beklagten Stadtgemeinde mit Aussicht auf Erfolg nicht getroffen werden können, so muß dennoch mit Rücksicht darauf, daß der mit der Weiterbeschäftigung der fraglichen drei auswärtigen Arbeiter verbundene finanzielle Nachteil sich doch auf die Gesamtheit der steuerpflichtigen Betriebe und Einwohner in der Stadt verteilt, ein zwingender, anderweit nicht ausschließender Grund für die erfolgte Entlassung der genannten Arbeiter verneint werden." (Urteil des Arbeitsgerichts Ratibor vom 19. Oktober 1928, Aftj. A. C. 495/28. — 5.)

Ein im Dienst entstandener Unfall, hervorgerufen durch schlechte Beschaffenheit der Arbeitsmaterialien, macht den Arbeitgeber schadenersatzpflichtig. (§ 618 BGB.) Eine sechzigjährige Puhfrau am Landesgerichtsgebäude in D. erlitt am 23. Dezember 1926 an ihrer Arbeitsstelle einen Unfall, indem sie auf dem frisch gebohnerten Linoleum-Fußbodenbelag ausrutschte, hinfiel und sich dadurch einen Handspeichenbruch am linken Handgelenk zuzog. Bis zum 14. Juli 1927 war sie in ärztlicher Behandlung und wurde dann mit mangelhaftem Heilungserfolg entlassen. Sie verlangte für die Zeit der Krankheit Fortzahlung ihres Lohnes unter Anrechnung des Krankengeldes und Invalidenrente, und seit dem 14. Juli 1927 eine Rente von 49,71 Mk. nach Absetzung der Invalidenrente von 22,29 Mk.

Das Arbeitsgericht in D. hat nach dem Klageantrag verurteilt, indessen die Rente nur bis zum 30. Juni 1929 zugebilligt mit Rücksicht auf das Alter der Frau, die doch nicht mehr länger als 2½ Jahre arbeiten könne. In der Berufungsklage des Arbeitgebers hat das Landesarbeitsgericht in D. die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen.

Gründe: Nach dem Gutachten des Sachverständigen, Vorlage in Verbindung mit der Auskunft der Chemischen Fabrik Kossak, muß als erwiesen angesehen werden, daß das in der Gefangenenanstalt West hergestellte und von dem Beklagten verwendete Bohnerwachs deswegen mangelhaft war, weil zu viel Erbsmittel, nämlich 37 Prozent Kunstwachs und 40 Prozent Terpentinerguß enthielt, so daß die aufgetragene Bohnermasse zu langsam trodnete. Auch das von dem Beklagten mit der Berufungsbegründung überreichte Gutachten der Firma Schmidt & Frick ist der Ansicht, daß das Bohnerwachs zu viel Lösungsmittel enthielt. Wenn auch die Bohnermasse nicht als unbrauchbar bezeichnet werden kann, da es bei besonders sorgfältigem Verreiben schließlich denselben Erfolg hat, vielleicht nicht schlüpfriger wie bestes Bohnerwachs ist, so kann es doch nicht als erfülltig bezeichnet werden.

Einem Privatmann mag es gestattet sein, aus Sparsamkeitsrücksichten in seinem Haushalt nicht allerbeste Ware zu verwenden, weil die sorgfältige Verwendung desselben viel leichter überwacht werden kann, die gebohnerten Flächen auch viel kleiner sind, durch Teppiche und dergleichen unterbrochen werden, so daß das nicht verriebene Bohnerwachs sich nicht unter den Sohlen festsetzen kann und dadurch die Schlüpfrigkeit erhöht wird. Ein großes Unternehmen aber oder eine Behörde, die in ihren Geschäftsräumen eine große Anzahl von Angestellten beschäftigt, und in denen ein größeres Publikum verkehrt, erfüllt die ihr aus der Verkehrssicherungspflicht gegenüber dem Publikum oder aus § 618 BGB. gegenüber ihren Angestellten obliegende Sorgfaltspflicht nur, wenn sie allerbeste Materialien zur Erhaltung des Fußbodenbelages verwendet. Wenn dem wirtschaftlichen Unternehmen oder der Behörde auch nicht zumuten ist, daß sie die gekaufte Bohnermasse untersucht, so muß sie doch, um die Sicherheit für die Güte des Materials zu haben, die beste Ware einkaufen, und vor allem muß sie, wenn sie die Bohnermasse selbst in einem ihrer Betriebe herstellt, dafür sorgen, daß hier nur eine Bohnermasse hergestellt wird, die allen Anforderungen genügt. Denn einmal wird die Verwendung der Bohnermasse trotz aller Überwachung nicht so sorgfältig wie in einem Privathaushalt geschehen, zumal es sich auch um viel größere Flächen handelt und deren gleichmäßige Bearbeitung viel schwieriger ist als bei kleineren Flächen. Weiter ist zu berücksichtigen, daß unter den Sohlen sich bei den größeren Flächen viel leichter nicht völlig verriebene Bestandteile festsetzen können, die an einer anderen Stelle die Schlüpfrigkeit erhöhen, und schließlich bringt der Verkehr sowohl des Publikums wie auch der Angestellten es mit sich, daß hierbei in plötzlicher Eile nicht mit der Vorsicht über die gebohnerten Flächen gegangen wird wie im Haushalt. Auf diese Besonderheiten größerer Geschäftsräume muß Rücksicht genommen werden, und deshalb verletzt ein Unternehmen oder eine Behörde ihre Sorgfaltspflicht, wenn sie durch ihre Angestellten nicht völlig einwandfreie Bohnermasse herstellen und verwenden läßt, die die Gefahren auf das geringste Maß heruntersetzt. Da dieses nun nach dem Gutachten, wie gesagt, nicht der Fall gewesen ist, so haftet der Beklagte für den Schaden, den die Klägerin durch ihr Ausgleiten auch auf diesem schlecht gebohnerten Flur erlitten hat.

Durch mitwirkendes Verschulden der Klägerin wird dieser Schaden nicht verringert. Die im ersten Rechtszuge bereits aufgestellte, dann aber fallengelassene und mit der Berufung wieder aufgenommene Behauptung, daß die Klägerin einen anderen Weg hätte benutzen müssen, gerade weil sie die Fläche kannte, ist verfehlt. Denn um zu dem Abstellraum zu kommen, mußte die Klägerin entweder über den Seiteneingang oder durch den Mittelgang über den hinteren Flur gehen. Im letzteren Falle aber wäre die frisch gebohnerte Fläche, die sie zu überschreiten hatte, noch viel

größer gewesen. Völlig abwegig ist die Behauptung, daß die Klägerin dann den Weg überhaupt nicht hätte benutzen dürfen, da die Klägerin ihre Dienstpflicht erfüllen mußte. Nicht durchschlagend ist auch der Vorwurf, daß sie nicht gleichzeitig den Besen und den Eimer tragen durfte. Im übrigen ist auch das Tragen eines leeren Eimers und des Besens so selbstverständlich, daß in dieser alltäglichen Übung kein Verschulden liegt, zumal der Klägerin, wenn sie den Weg hätte doppelt machen wollen, wahrscheinlich Vorwürfe gemacht worden wären. Demnach ist der Anspruch der Klägerin dem Grunde nach in voller Höhe gerechtfertigt. (Urteil des Landesarbeitsgerichts Dortmund vom 19. April 1929 — Aftj. X. C. 80/29.)

Eine unbillige Härte ist trotz finanzieller Schwierigkeiten der Gemeinde dann anzunehmen, wenn der Gehündigte infolge langer Beschäftigungsdauer bei der Gemeinde und hohen Lebensalters in der Privatindustrie nicht mehr unterkommen kann. Der Klempner H. war vom 9. Februar 1923 bis zum 1. Dezember 1928 in der Rohrmeisterwerkstatt der Stadt Z. tätig. Unter Einhaltung der vierzehntägigen Kündigungsfrist wurde er zum 1. Dezember 1928 mit der Begründung gekündigt, daß keine Arbeit mehr für ihn vorliege. H. hat dagegen am 18. November 1928 beim Arbeiterrat Einspruch erhoben, der ihn für berechtigt erklärte und eine Verständigung mit dem Arbeitgeber versuchte, die aber scheiterte. Die darauf erfolgte Klage, die die Entlassung als unbillige Härte ansah, lag die Forderung auf Weiterbeschäftigung des H. oder Zahlung einer Entschädigung von 1064 Mk. zugrunde.

Das Arbeitsgericht in Dessau hat in der Verhandlung am 7. Februar 1929 den Einspruch als gerechtfertigt erklärt und die Stadtgemeinde zur Weiterbeschäftigung des H. oder zur Zahlung einer Entschädigung von 950 Mk. verurteilt.

Gründe: Die formellen Voraussetzungen der Einspruchsklage sind gegeben. Sachlich hängt die Entscheidung von der Frage ab, ob in der Entlassung des Klempners H. eine unbillige, weder durch das Verhalten des Entlassenen noch durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte liegt. Zunächst ist zu berücksichtigen, daß H. über 5½ Jahre bei der Beklagten tätig gewesen ist. Er ist also, wie übrigens die Beklagte auch zugibt, nicht etwa vorübergehend oder lediglich für eine bestimmte Arbeit, nämlich die Einbauarbeiten, angenommen worden, so daß sich die Beklagte nicht darauf berufen kann, daß nach Beendigung dieser Arbeit ohne weiteres die Entlassung gerechtfertigt sei. Weiter muß auch in Betracht gezogen werden, daß H. nicht den Anspruch erhebt, weiter als Klempner beschäftigt zu werden. Schließlich darf nicht unbeachtet bleiben, daß H. nach dem eigenen Zugeständnis der Beklagten auch bei anderen Arbeiten schon beschäftigt worden ist, nachdem die Einbauarbeiten der Wassermesser seit dem Sommer 1928 beendet waren.

Trotzdem behauptet die Beklagte, daß die Entlassung des H. durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt sei. Dieser Ansicht hat das Gericht sich nicht anschließen können. Es mag sein, daß für H. in der Abteilung Wasserwerk keine genügende Arbeitsgelegenheit mehr vorhanden ist. Das Gericht hat sich jedoch nicht davon überzeugen können, daß es der Beklagten nicht möglich sein sollte, falls sie hierzu den erforderlichen Willen hat, H. in anderen Abteilungen zu beschäftigen. Es hat dabei wohl berücksichtigt, daß die Finanzlage der Gemeinden im Interesse der Allgemeinheit äußerster Sparsamkeit erforderlich macht. Wenn aber eine Stadt von der Größe von Z. versucht, einen 58jährigen Arbeiter, der beinahe sechs Jahre bei ihr als Klempner tätig war und der bei der gerichtsbekanntesten Arbeitsmarktlage der Stadt Z. keine Möglichkeit hat, als Klempner in der Privatindustrie unterzukommen, auf einem anderen Posten weiterbeschäftigt, so wird darin kaum jemand eine Maßnahme sehen, die nicht mit der Finanzlage der Stadt vereinbar wäre, sondern höchstens den Ausdruck des sozialen Verständnisses für die Lage eines älteren Arbeiters. Das Gericht ist nicht der von Mansfeld in seinem Kommentar zum BGB. Ann. 4d vertretenen Ansicht, daß bei Betriebs-einschränkungen eine unbillige Härte nur anerkannt werden könne, wenn die Entlassung rein willkürlich ist. Es ist vielmehr der Auffassung, daß es auch bei Betriebs-einschränkungen Sache des Gerichts ist, den Ausgleich zwischen volks- und privatwirtschaftlichen und sozialen Notwendigkeiten im Einzelfalle zu treffen. Sucht man im vorliegenden Fall diesen Ausgleich zu finden, so muß man zugunsten des Entlassenen die lange Dauer seiner Beschäftigung bei der Beklagten, sein Alter und die Unmöglichkeit, in Z. als Klempner in der Privatindustrie unterzukommen, berücksichtigen. Auf der anderen Seite ist zwar die Tatsache zu beachten, daß in der Wasserwerksabteilung der Beklagten keine genügende Arbeitsgelegenheit mehr vorhanden ist. Es darf aber nicht übersehen werden, daß, wie die Beklagte selbst zugibt, von ihr noch eine Anzahl unständiger Arbeiter beschäftigt werden. Solange die Beklagte solche Arbeitskräfte benötigt, kann nicht davon gesprochen werden, daß sie für den entlassenen H. keine Beschäftigungsmöglichkeit habe, zumal sie H. bereits mit anderen Arbeiten als mit dem Einbau von Wassermessern beschäftigt hat. Das Gericht ist vielmehr der Überzeugung, daß bei der Beklagten Arbeitsmöglichkeit für H. gegeben ist und hat demnach die Frage, ob die Verhältnisse des Betriebes die Entlassung des H. bedingt hätten, verneint. Daß für H. die Entlassung eine Härte darstellt, hat die Beklagte selbst zugegeben. Auch wenn er ein kleines Hausgrundstück besitzt, ist für ihn die Härte groß, weil er bei seinem Alter und bei der gerichtsbekanntesten Arbeitsmarktlage für Klempner in der Stadt Z. keine Aussicht auf anderweitige Beschäftigung hat. (Urteil des Arbeitsgerichts Dessau vom 7. Februar 1929 — Aftj. A. C. 1158/28 — 12.)