

Arbeitsrecht

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

Nummer 11

Berlin, den 22. November 1929

1. Jahrgang

Dem künftigen Arbeitsgesetzbuche

Schon ehe die Weimarer Nationalversammlung in die Reichsverfassung den Programmsatz schrieb: „Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht“, hatte der damalige Reichsarbeitsminister Schlichte mit der Inangriffnahme dieser Aufgabe begonnen, indem er eine Reihe von Sachverständigen in einen „Arbeitsrechtsausschuß“ berief. Man hatte damals die Ueberzeugung, daß dieser Ausschuß ähnlich wie der Ausschuß zur Vorberatung des Bürgerlichen Gesetzbuches in möglichst kurzer Zeit den umfassenden Entwurf eines Gesetzbuches über die „abhängige“ Arbeit vorlegen würde. Aber wenn man bedenkt, daß die Schaffung des BGB. ein Vierteljahrhundert in Anspruch genommen hat, wird man sich nicht wundern, wenn der Arbeitsrechtsausschuß diese Aufgabe nicht erfüllte. Das lag viel weniger an ihm als an den Verhältnissen. Es handelte sich ja nicht nur um eine Zusammenfassung und Angleichung der sinnlos verstreuten und sich widersprechenden Bestimmungen der vielen Berufsgesetze über Arbeitsverhältnisse, nicht nur um eine Ergänzung der ganz lückenhaften Regelung, bei der die wichtigsten Grundlagen des heutigen Arbeitsverhältnisses, wie Tarifvertrag und Akkordarbeit überhaupt nicht erwähnt, geschweige denn geordnet waren. Sondern es handelte sich darüber hinaus um die Schaffung neuer Grundlagen für die gesetzliche Regelung überhaupt. Die Umstellung vom individuellen zum kollektiven Arbeitsrechte, vom Arbeitsvertrage des einzelnen zum Tarifvertrage der Gewerkschaft ist uns einigermaßen geläufig geworden, wenn auch die vollen Auswirkungen dieser Aenderung noch nicht erkannt sind und den Gerichten dauernd Schwierigkeiten machen. Die Umstellung von Vermögensrecht zu Personenrecht, die noch wichtiger ist, steckt noch in den Anfängen. Die Betriebsverfassung ist mit dem Betriebsrätegesetz in Angriff genommen. Die Verfasser des Art. 157 der Reichsverfassung haben wahrscheinlich kein volles Bewußtsein von der Tragweite dessen gehabt, was sie mit der Forderung des einheitlichen Arbeitsrechtes vorzahn: vom Arbeitsrechte, das zwangsläufig zum „Menschenrechte“ werden muß, weil es Schutzrecht der Arbeitskraft gegen Mißbrauch durch Vermögensinteressen sein muß, wird eine völlige Umwälzung des gesamten deutschen Rechtes ausgehen.

Daß auch die Sachverständigen, die im Jahre 1919 in den Arbeitsrechtsausschuß berufen wurden, nicht von vornherein die ganze Bedeutung ihrer Aufgabe übersehen; daß sie nicht einer Meinung waren und daß bei der Unsicherheit der wirtschaftlichen und politischen Grundlagen jener Zeit überhaupt ein festes Zukunftsprogramm fast unmöglich schien, kann nicht wundernehmen. Trotzdem wurde die Aufgabe energisch in Angriff genommen, indem zunächst ein Plan des Ganzen, Grundbegriffe und einheitliche Sprache festgelegt wurden. Gleichzeitig aber wurden einzelne Stücke des künftigen Rechtes ausgearbeitet.

Denn die politische Bewegung der Zeit drängte nach Lösung einzelner brennender Fragen, die nicht auf ein Jahrzehnt bis zur Durchführung eines Gesamtplanes aufgeschoben werden konnten. Deswegen erhielt die Reichsverfassung in Art. 165 den Grundriß eines „Räteystems“, das heißt eines betrieblichen Aufbaues paritätischer Selbstverwaltung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in allen wirtschaftlichen Angelegenheiten. Die Nationalversammlung selbst schuf dann noch zwei Stücke dieser Wirtschaftsverfassung: das Betriebsrätegesetz, das sich aber ganz auf die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen beschränkte und an der Mitbestimmung der Belegschaft an Eigentum und Verwaltung des Betriebes vorüberging; und den Vorläufigen Reichswirtschaftsrat, der aber nicht ein wirkliches Organ der Verwaltung wurde, und der durch das gegenwärtig zur Beratung stehende Gesetz über den endgültigen Reichswirtschaftsrat in ein bloßes Gutachterparlament verwandelt werden soll.

Zwei andere wichtige Stücke des neuen Arbeitsrechtes waren sofort nach dem Umsturze durch Verordnung der Volksbeauftragten oder des Demobilisierungskommissars gesetzt worden: die Einführung des Achtstundentages durch die Verordnungen vom 23. November 1918 für die gewerblichen Arbeiter und die Bäcker, vom 18. März 1919 für die Angestellten, und die grundlegende Verordnung vom 23. Dezember 1918, vielleicht das wichtigste Gesetz des verflossenen Jahrzehntes, weil es die Unterlage für die gesamtvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen mit Normenwirkung des Tarifvertrages und amtlicher Schlichtung gab. Daneben liefen Notregelungen, die sich aus dem Rückfluten der Kriegsteilnehmer und aus der Geldentwertung ergaben, und die nur teilweise sich als dauernde Gesetzesstücke erhalten haben. Erwähnt seien die Demobilisierungsverordnungen über Einstellung und Entlassung, Betriebsstilllegung, das Schwebeschädigten-gesetz, das Kündigungsschutzgesetz für Angestellte. Schließlich ist auch die Sozialversicherung durch die Kriegsnachwirkungen in ihrem Bestande erschüttert worden und unterliegt seitdem ständigem Umbau, der heute noch nicht abgeschlossen ist.

Ueberblickt man die gegenwärtige Rechtslage, so ist erst auf ganz wenigen Gebieten ein Zustand erreicht, den man als endgültigen bezeichnen kann. Dies gilt vielleicht am ehesten von den beiden Endpunkten des Einzelvertragsverhältnisses: der Arbeitsbesetzung und der gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche. Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist im Zusammenhange mit der Arbeitslosenversicherung durch das ADABG. vom 16. Juli 1927 geregelt. Das Gerichtsverfahren hat nach wiederholten provisorischen Regelungen durch das Arbeitsgerichts-gesetz vom 23. Dezember 1926 eine allgemeingültige Ordnung erfahren, die nun wirklich ein Hauptstück des Programmes vom einheitlichen Arbeitsrecht verwirklicht.

Auf dem Gebiete des Vertragsrechtes, wo heute noch neben dem BGB. fünf Reichsgesetze und einige Duzend Landes-gesetze mit verschiedenem Inhalt gelten, liegt seit 1923 ein Entwurf des Arbeitsrechtsausschusses für ein allgemeines Arbeitsvertrags-gesetz vor, doch dürften noch mindestens zwei Jahre vergehen, ehe der Reichstag mit einem Regierungsentwurf befaßt sein kann. Inzwischen sind einzelne, ergänzende Sonderrechte portweggenom-men, so ein Bergarbeitsgesetz und ein Hausgehilfengesetz, die dem Reichstage vorliegen. Vorbereitet werden ein Bühnenarbeitsgesetz, eine Neufassung der Seemanns-ordnung. Das Landarbeiterrecht, das durch die Aufhebung der Gesindeordnungen im November 1918 größtenteils auf das BGB. angewiesen wurde, ist in der Vorläufigen Landarbeits-ordnung von 1919 ungenügend geregelt und wartet auch auf endgültige Ordnung, die um so dringender ist, als die Landwirtschaft bei fast allen allgemeinen Regelungen ausgenommen wird.

Das Arbeitschutzrecht, die notwendige Ergänzung des Vertragsrechtes, steht in einem bedeutungsvollen Abschnitt: der Entwurf eines Arbeitschutzgesetzes, das alle Bestimmungen aus Gewerbeordnung, Hausarbeitsgesetz, Kinderschutzgesetz, Arbeitszeitverordnungen, Bäckereiverordnung in sich aufnehmen und zugleich sich grundsätzlich auf alle Arbeitsverhältnisse erstrecken soll, liegt im Reichstage. Aber das Gesetz läßt nicht nur wichtige Zweige der Wirtschaft (Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt) völlig aus, sondern bringt auch durch Berücksichtigung zahlreicher Einzelbedürfnisse viele Durchbrechungen des Prinzips, so daß der Entwurf in einzelnen Teilen (namentlich bezüglich Arbeitszeit) recht kompliziert ist. Es wird seine Ergänzung durch die oben genannten Berufsgesetze und durch die Erneuerung der Verordnung über Krankenanstalten finden. Eine Ergänzung zum Vertrags- und Schutzrecht bildet das Berufsausbildungs-

gesetz, das im Reichsrat liegt, und das im wesentlichen die Vorschriften über die Lehre aus Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch fortbilden, vereinen und verallgemeinern soll.

Die wichtigste Grundlage des Arbeitsrechts, der Tarifvertrag, ruht immer noch auf der Verordnung vom 23. Dezember 1918. Der Entwurf eines endgültigen Tarifgesetzes, der im Zusammenwirken mit Oesterreich ausgearbeitet ist, dürfte wohl in kurzem seinen parlamentarischen Weg antreten. In ihm ist auch die Betriebsvereinbarung, insbesondere die Arbeitsordnung, allgemein geregelt. Damit greift der Entwurf in die Betriebsvereinbarung ein, deren Grundlage das Betriebsrätegesetz bildet.

Das letzte Stück der kollektiven Regelung, das Schlichtungswesen, hat seine Grundlage in der Notverordnung vom 30. Oktober 1923, die allerdings als vorläufige bezeichnet und die durch den Ruhreisenkonflikt in ihrem Bestande bedroht worden ist. Ob wir vor einer grundsätzlichen Aenderung des Schlichtungswesens stehen, hängt von politischen Dingen ab. Politische Gründe sind es auch, die uns hindern, in der wichtigen Frage des Kollektivkampfes um die Arbeitsbedingungen den Gerichten feste, zeitgemäße Unterlagen für ihre Entscheidungen zu geben.

Erst wenn die vorbereiteten drei Hauptstücke: Schutzrecht, Tarifrecht, Vertragsrecht unter Dach gebracht sind, wird man daran gehen können, aus den vorhandenen Teilen nun das einheitliche Gesetzbuch der Arbeit aufzubauen. Das wird noch eine mühsame Arbeit sein. Denn die Verhältnisse haben es mit sich gebracht, daß die einzelnen Stücke durchaus nicht reibungslos ineinander passen. Nicht einmal ein einheitlicher Sprachgebrauch hat sich erreichen lassen, Begriffe wie Angestellter, Lehrling, Lohn, Entgelt, Arbeitseinkommen haben in den verschiedenen Gesetzen ganz verschiedene Bedeutung.

Wie schon aus den Angaben über die Einzelarbeiten hervorgeht, kann und soll es sich bei dem künftigen „einheitlichen“ Recht nicht um eine starre Schablone handeln, die alle Arbeitsverhältnisse gleich zu behandeln strebt. Sondern soweit wirtschaftliche Bedürfnisse es bedingen, sollen auch Unterscheidungen im Recht gemacht werden. Insbesondere werden zwei allgemeine Differenzierungen, die wir gewohnt sind, auch künftig bleiben: die soziale und die fachliche. Der langeingewohnte Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten bleibt; ihm liegt nicht nur eine verschiedene Einstellung der Arbeitnehmer zu Stellung, Betrieb und Arbeitskampf (? D. R.) zugrunde, sondern auch ein soziales Bedürfnis. Wer eine Verantwortung für den Betrieb und für die Arbeit anderer haben soll, kann nicht auf tägliche Kündigung gestellt sein. (Die Verantwortung des Handwerkers und Arbeiters geht oft genug ebenso weit ja darüber hinaus, darum sind wir für ein einheitliches Arbeitsrecht. D. R.) Neben diese beiden Gruppen tritt als dritte der Lehrling, dessen Verhältnis als Arbeitsverhältnis, aber als solches besonderer Art anerkannt ist. Es sollte als vierte dazu die Gruppe der Beamten treten, die auch Arbeitnehmer besonderer Art, aber doch unbestreitbar auch Arbeitnehmer sind. Auch die fachliche Besonderheit wird bleiben, soweit einzelne Berufswege eben Sonderverhältnisse aufweisen. Seelente, Bergleute, Landwirtschaft, Industrie, Hauswirtschaft usw., sie können nicht alle über einen Kamm geschoren werden. Ihren besonderen Bedürfnissen muß Rechnung getragen werden und es ist eine Frage der Technik, ob das in ergänzenden Sondergesetzen oder in Sonderbestimmungen des allgemeinen Gesetzes geschehen soll.

Insofern wird das neue Recht uneinheitlich bleiben. Einheitlich aber sollen seine Grundlagen sein: Kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen durch Selbstbestimmung auf dem Boden der wirklichen Gleichberechtigung, Schutzcharakter des Arbeitsrechts als notwendiges Gegenstück gegen das Vermögensschutzrecht unserer Eigentumsordnung, Vorrang von Leben, Gesundheit, Arbeitskraft vor allen Vermögensinteressen. Nur als „soziales Menschenrecht“ kann das Arbeitsrecht seinen Beruf erfüllen. Dr. H. Potthoff.

Arbeitsrecht

Anspruch eines Aushilfsstrichinenbeschauers auf den entgangenen Arbeitslohn, wenn die Schlachthofdirektion auf die Untersuchungszeit der Schweine nicht die gesetzliche Zeit von sechs Minuten, sondern nur fünf Minuten verwenden läßt, und dadurch statt täglich 75, 90 Schweine untersucht werden. Der Magistrat der Stadt H. beschäftigt auf dem städtischen Schlachthof Trichinenbeschauer. Diese bestehen aus ständigen Trichinenbeschauern, Hilfsstrichinenbeschauern und sogenannten Aushilfsstrichinenbeschauern;

ständige Trichinenbeschauer sind vier, von den beiden anderen Arten insgesamt 20 vorhanden. Die ständigen und Hilfsstrichinenbeschauer haben stets auf dem Schlachthof zu tun, die Aushilfsstrichinenbeschauer werden, wenn es die Fülle der Arbeit verlangt, herangezogen, und zwar von dem Obertrichinenbeschauer M. in der Weise, daß er sie für eine Woche bestellt. Die Bezahlung der sogenannten Aushilfsstrichinenbeschauer erfolgt stundenweise, während die ständigen und die Hilfsstrichinenbeschauer nach dem Reichsmanteltarif für die Gemeindearbeiter bezahlt werden. Im § 2 Ziffer 1b des Reichsmanteltarifvertrages für die Gemeindearbeiter, wie er für die in Betracht kommende Zeit Geltung hatte, heißt es: „Dieser Vertrag gilt nicht für die Notstandsarbeiter, die nicht voll beschäftigt sind, und die vorübergehend beschäftigten Arbeiter ...; wer als nicht vollbeschäftigt oder als vorübergehend beschäftigt zu gelten hat, bleibt bezirklicher Vereinbarung vorbehalten; es ist unzulässig, Arbeiter nur deshalb auf unbestimmte Zeit einzustellen, um sie von diesem Vertrag auszunehmen.“ — Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt nach § 3 des Reichsmanteltarifvertrages gemäß § 1 der Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923 acht Stunden, sie regelt sich auch im übrigen, soweit nicht im § 3 etwas anderes bestimmt ist, nach dieser Verordnung.

Im § 2 Ziffer 1b des R.M.T.-G. 1926 heißt es weiter: „Als nicht vollbeschäftigte sind die Arbeiter anzusehen, die regelmäßig weniger als 75 Proz. der wöchentlich festgesetzten Arbeitszeit beschäftigt sind“, und weiter „als vorübergehend eingestellte Arbeitnehmer gelten als dauernd beschäftigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb bleiben, ausgenommen die reinen Saisonarbeiter (z. B. Gärtnerei-, Friedhofsbetriebe, Schneeschipper usw.)“.

Der Hilfsstrichinenbeschauer K. ist von dem Magistrat seit März 1927 als Aushilfsstrichinenbeschauer berufen worden. Er ist seit dieser Zeit fast täglich bis November 1928 regelmäßig beschäftigt gewesen, und zwar über 75 Proz. der wöchentlich festgesetzten Arbeitszeit und länger als drei Monate. Er ist stundenweise entlohnt. Dem Kläger sind aber auch die gesetzlichen Feiertage bezahlt und er hat im April 1928 Urlaub von dem Beklagten erhalten. Nach den bestehenden Vorschriften (Verordnung des preußischen Finanzministers und des preußischen Innenministers vom 29. Dezember 1923) soll auf jedes auf Trichinen zu untersuchende Schwein sechs Minuten Untersuchungszeit gerechnet werden und die Höchstzahl der an einem Tage zu untersuchenden Schweine darf 75 Stück für einen Trichinenbeschauer nicht übersteigen. Durch interne Anordnung der Schlachthofdirektion der Stadtgemeinde H. war die Untersuchungszeit auf dem städtischen Schlachthof für das einzelne Schwein auf fünf Minuten verkürzt und den Trichinenbeschauern waren 90 Schweine als Höchstzahl zur Untersuchung vorgeschrieben. Hiergegen hat K. während seiner Beschäftigung verschiedentlich protestiert.

Durch die Verkürzung der Untersuchungszeit wurde er etwa 30 Tage weniger zur Arbeit als Aushilfsstrichinenbeschauer herangezogen. K. machte weiter geltend, daß ihm durch seine geringere Heranziehung als Aushilfsstrichinenbeschauer infolge der unzulässiger Weise verkürzten Untersuchungszeit ein Schaden entstanden sei. Diesen Schaden müsse ihm der Magistrat ersetzen. Der Verdienstausfall für die 30 Tage betrage bei einer Arbeitszeit von acht Stunden und einem Stundenlohn von zunächst 86 Pf., zum Schluß 92 Pf., rund 200 Mk. K. hat weiter ausgeführt, daß er ebenso wie die anderen Hilfsstrichinenbeschauer allmählich auf Grund des Zusatztarifvertrages in ein festes Arbeitsverhältnis übergetreten sei. Das gehe auch schon daraus hervor, daß er die gesetzlichen Feiertage bezahlt erhalten habe und daß ihm Urlaub gewährt sei. Der Magistrat hat die Höhe des dem Kläger entgangenen Lohnes nicht bestritten, hat aber Klageabweisung beantragt mit der Begründung, daß K. als Aushilfsstrichinenbeschauer eingestellt und nach Stunden bezahlt sei, so daß er aus einer Verkürzung der Arbeitszeit keinerlei Forderungen aus dem Arbeitsvertrag oder aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes herleiten könne. Das Arbeitsgericht hat in der Verhandlung am 7. März 1929 hervorgehoben, daß, wenn auch über die Einteilung der Arbeit zwischen den Parteien nichts vereinbart sei, müsse doch eine gesetzliche Vorschrift, die dem Magistrat eine bestimmte Zeit für die Untersuchung jedes einzelnen Schweines auferlege, als Inhalt des Arbeitsvertrages angesehen werden. K. habe auf Grund dieser gesetzlichen Vorschrift mit einem gewissen Gewinn aus seiner Arbeit rechnen können, der ihm durch die Uebertretung der gesetzlichen Vorschrift verkürzt sei. Da der dem Kläger entgangene Gewinn aus seiner Arbeitsleistung von dem Beklagten nicht bestritten sei, könne Kläger sowohl aus dem Arbeitsvertrag wie auch aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes nach der

Dorschriften des BGB. die eingeklagten 200 Mk. verlangen. Gegen dieses Urteil hat der Magistrat Berufung eingelegt, die vom Landesarbeitsgericht Hannover jedoch zurückgewiesen wurde.

Gründe: Unstreitig ist der Kläger als Ausschüßrichtlinienbeschauer im März 1927 bei dem Beklagten eingestellt, er ist unstreitig seit dieser Zeit, also länger als drei Monate, regelmäßig mehr als 75 Proz. der 48 Stunden betragenden Arbeitszeit wöchentlich beschäftigt gewesen und ist mithin nach den Bestimmungen des Zusatztarifvertrages zum Reichsmanteltarifvertrag für Gemeinbearbeiter zu § 2 Ziffer 1b als „dauernd beschäftigt“ anzusehen. Als solcher „dauernd beschäftigter“ Arbeitnehmer hatte er aus dem Arbeitsvertrag Anspruch auf acht Stunden Arbeitszeit, insbesondere da die verkürzte Arbeitszeit, also die Nichtbeschäftigung des Klägers während etwa 30 Tagen, unstreitig darauf zurückzuführen ist, daß die Schlachthofverwaltung des Beklagten entgegen den bestehenden ministeriellen Bestimmungen (Verordnung des preussischen Finanzministers und des preussischen Innenministers vom 29. Dezember 1923) den Trichinenbeschauern für die Untersuchung jedes einzelnen Schweines unzulässigerweise statt 6 Minuten nur 5 Minuten vorgeschrieben und angeordnet hatte, daß statt einer Höchstzahl von 75 Schweinen täglich 90 Schweine von jedem Trichinenbeschauer untersucht werden mußten. Bei dieser Sachlage hat das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt, daß der Beklagte sowohl aus dem Arbeitsvertrage wie aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes den dem Kläger durch die verkürzte Arbeitszeit entstandene Minusverdienst bezahlen muß. Die Höhe dieses Mindestverdienstes ist ebenfalls nicht streitig. Auf § 13 der Arbeitsordnung kann sich der Beklagte im vorliegenden Falle nicht berufen, weil es sich nicht um eine „Lohnberechnung“, wie sie in dem genannten Paragraphen gemeint sein kann, handelt, sondern um Ansprüche des Klägers, die außerhalb der „Lohnberechnung“ im eigentlichen Sinne liegen. Der Kläger macht nicht geltend, daß ihm Lohn im einzelnen Falle unrichtig berechnet sei, sondern allgemein, daß ihm nach dem Arbeitsvertrag zu wenig Arbeit gewährt und dadurch seine Vergütung verkürzt sei.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 28. Mai 1929, Aktz. 10 S. 88 29.)

Fortzahlung des Lohnes trotz Dienstunfähigkeit, wenn diese durch Feuchtigkeit der Dienstwohnung herbeigeführt ist. Aus der Begründung zu dem vorstehenden Urteil geben wir folgendes wieder:

Durch seine Dienstunfähigkeit, die am 1. Februar 1928 schon verhältnismäßig erhebliche Zeit (§ 616 BGB.) und jedenfalls länger als sechs Wochen (§ 63, GerO. § 1330 Abs. 2) gedauert hatte, hat der Kläger an sich seinen Gehaltsanspruch für die hier streitige Zeit verloren. Doch kann sich die Beklagte auf diese Dienstunfähigkeit nicht berufen, wenn sie sie zu vertreten hat (§ 224 BGB.). Der Kläger behauptet, seine Krankheit sei dadurch entstanden, daß die ihm von der Beklagten angelegene Wohnung übermäßig feucht gewesen sei. Er habe seit seinem Einzug ständig die Beklagte auf diese Feuchtigkeit und auch auf die dadurch bedingte Gesundheitsgefährdung hingewiesen und Abhilfe verlangt, habe auch im Frühjahr 1927, als sich die ersten Anzeichen seiner Erkrankung gezeigt hätten, dies der Beklagten mitgeteilt. Sie habe sich erst im Herbst 1927 durchgreifende Arbeiten zur Beseitigung der Feuchtigkeit vorgenommen.

Das Berufungsgericht hat unterstellt, daß die Krankheit des Klägers durch seinen Aufenthalt in der feuchten Wohnung verursacht worden ist und weiter, daß der Kläger sich schon seit 1924 gelegentlich über die Feuchtigkeit bei der Beklagten beschwert und die Beklagte im Frühjahr 1927 darauf hingewiesen hat, daß bei ihm infolge der Feuchtigkeit gewisse körperliche Beschwerden aufgetreten seien, die sich später als Anfang der dauernden Erkrankung des Klägers herausgestellt haben. Gleichwohl habe, so meint das Berufungsgericht, die Beklagte die Dienstunfähigkeit des Klägers nicht zu vertreten, weil ihr kein Verschulden nachzuweisen sei. Bis zum Einzug des Klägers im Jahre 1921 sei die Feuchtigkeit der Wohnung ganz unerheblich gewesen, und dieser Zustand sei auch zunächst so verblieben. Eine merkliche Zunahme der Feuchtigkeit habe sich erst im Frühjahr 1927 ergeben. Bis dahin sei die Beklagte daher trotz der Beschwerden des Klägers nicht zur Vornahme besonderer umfangreicher Bauarbeiten zwecks gänzlicher Beseitigung der Feuchtigkeit verpflichtet gewesen. Feuchte Wohnungen seien in Pöhhoe häufig, auch Beschwerden von Wohnungsinhabern über Feuchtigkeit seien durchaus nicht ungewöhnlich. Da ein großer Teil der Bevölkerung in feuchten Wohnungen lebe, ohne krank zu werden, brauche die Beschwerde eines Wohnungsinhabers über Feuchtigkeit nicht ohne weiteres bei dem für den Zustand der Wohnung Verantwortlichen die Beforgnis zu erwecken, daß der Benutzer gesundheitlich gefährdet werden könne. Es genüge, wenn die üblichen Unterhaltungsarbeiten vorgenommen würden, was im vorliegenden Fall geschehen sei. Namentlich sei nicht dargetan, inwiefern eine vom Kläger angeblich im Jahre 1926 dem Direktor der Beklagten vorgelegene Beschwerde über Feuchtigkeit der Wohnung diesem hätte Veranlassung geben müssen, das Haus auf seine Gesundheitsgefährlichkeit untersuchen zu lassen und etwaige Mängel abzustellen. Schuldhaftes Unterlassen, die etwa seit Frühjahr 1927 vorlägen, seien ohne Belang, weil die Krankheit durch sie nicht verursacht worden, vielmehr schon im Frühjahr 1927 zum Ausbruch gekommen sei.

Diese Ausführungen sind in wesentlicher Richtung von Rechtsirrturn beeinflusst. Wenn die Krankheit des Klägers tatsächlich durch die Feuchtigkeit des Hauses verursacht worden ist und der mangelhafte

Zustand des Hauses, wie sich später ergeben hat, ohne nichtzumutbare Aufwendungen behoben werden konnte, dann hat die Beklagte, objektiv betrachtet, ihre Verpflichtungen zur Beseitigung einer einwandfreien Wohnung nicht erfüllt. Hat der Kläger tatsächlich schon 1924 und dann fortlaufend, namentlich auch im Jahre 1926, um Abhilfe er sucht, so ist die Beklagte in Verzug geraten (§§ 284, 285). Für Verzugsfolgen hat sie schlechthin aufzukommen, es sei denn, daß sie nachweist, daß sie das Unterbleiben der von ihr geschuldeten Leistung nicht zu vertreten hat. Diesen rechtlichen Gesichtspunkt hat das Berufungsgericht nicht beachtet, wenn es dem Kläger zumute, seinerseits ein Verschulden der Beklagten an der Nichtbeachtung seiner Mahnungen darzutun.

Das Berufungsgericht stellt aber auch zu geringe Anforderungen an die Sorgfaltspflicht der Beklagten und verkert insofern den Begriff des Verschuldens, wenn es ihr das Recht zugerechnet, die fortlaufenden Klagen über Feuchtigkeit der Wohnung in den Wind zu schlagen im Vertrauen darauf, daß die Feuchtigkeit keine größere als die ordentliche sei, und daß der Kläger an seiner Gesundheit keinen Schaden nehmen werde. Wer so handelt, handelt auf seine eigene Gefahr. Jahrelanger Aufenthalt in einer feuchten Wohnung kann erfahrungsgemäß die Gesundheit schädigen. Ob die Beklagte voraussehen konnte, daß der Kläger so schwer erkranken würde, wie es dann geschehen ist, ist ohne Belang. Es kommt hinzu, daß der Kläger eingewandert war, also sich dem Klima von Pöhhoe noch nicht angepaßt hatte, und daß er schon in seinem Dienst in erheblichem Maße Witterungseinflüssen und Temperaturunterschieden ausgesetzt und hierdurch gesundheitlich gefährdet war, so daß er besonderer Fürsorge in bezug auf seine außerdienstliche Unterbringung bedurfte.

Endlich aber ist übersehen, daß die im Frühjahr 1927 erst mit verhältnismäßig harmlosen Erscheinungen aufgetretene Krankheit möglicherweise durch den Fortbestand oder die durch den heißen Sommer 1927 verursachte Steigerung der Feuchtigkeit der Wohnung verschlimmert worden ist, was verhindert worden wäre, wenn die Beklagte wenigstens alsbald im Frühjahr 1927 Abhilfe geschaffen hätte.

(Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 22. August 1929, Aktz. 138/29.)

Straßenunterhaltungsarbeiten des Staates oder der Gemeinden fallen nicht unter die Bauarbeitertarifverträge, denn sie zählen zu den notwendigen und herkömmlichen Verwaltungsarbeiten und pflegen regelmäßig wiederkehrend in eigener Verwaltung ausgeführt zu werden. Den Entscheidungsgründen des Urteils des Reichsarbeitsgerichts vom 11. Mai 1929 entnehmen wir auszugsweise folgendes:

Zunächst ist, auch wenn von der vom Reichsarbeitsgericht bisher vertretenen Auffassung über den beruflichen Geltungsbereich der Bauarbeitertarife hinausgegangen wird, der Standpunkt der Kläger, daß für ihr Arbeitsverhältnis während ihrer Beschäftigung bei dem Straßen- und Wasserbauamt C die Bauarbeitertarife maßgebend seien, nicht begründet. Es ist wesentlich, ob ein Unternehmen, auch wenn es nicht auf Gewinnerzielung gerichtet ist, die Arbeiten, mit denen sich das Bau- und Tiefbauunternehmen befaßt, zum Gegenstand und Mittelpunkt seiner betrieblichen Tätigkeit macht. Damit ist zum Ausdruck gebracht, daß als gewerbliche Bau- oder Tiefbauunternehmen im Sinne der Bauarbeitertarife auch Betriebe anzusehen sind, insofern sie, ohne gewerblich-Unternehmen im engerem Sinne zu sein, in eigener Verwaltung die Arbeiten in größerem Umfange verrichten lassen, die sonst gewerblichen Bau- oder Tiefbauunternehmen übertragen zu werden pflegen und daher in diesem Umfange als gewerbliche Baubetriebe anzusehen wären, wenn sie auf Gewinnerzielung gerichtet wären. Das trifft aber nach den Feststellungen der Vorinstanzen bei dem Betriebe des Straßen- und Wasserbauamtes C, in dem die Kläger beschäftigt worden sind, nicht zu. Wie das Landesarbeitsgericht hervorhebt, erfüllt der Beklagte in diesem Straßen- und Wasserbauamt ausschließlich öffentlich-rechtliche Aufgaben. Ferner sind die Kläger zu den von dem Bauamt zu unterhaltenden Straßenarbeiten verwendet worden, und ebenso heißt es in dem Arbeitsgerichtsurteil, daß das Bauamt zu seinen Zwecken, besonders zur raschen Vornahme von Arbeiten an den von ihm zu unterhaltenden Straßen und dergleichen, je und je ungelernete Gelegenheitsarbeiter beschäftigt, die in den Ortschaften wohnen, die in der Nähe der jeweiligen Arbeitsstellen sich befinden. Demnach hatte es sich bei den von den Klägern geleisteten Tiefbauarbeiten um reine Straßenunterhaltungsarbeiten gehandelt, wie sie in Erfüllung der dem Beklagten öffentlich-rechtlich obliegenden Straßen- und Wegeunterhaltungspflicht regelmäßig wiederzulehrend pflegen und die in den gewöhnlichen Tätigkeitsbereich des staatlichen Straßen- und Wasserbauamtes fallen. Arbeiten dieser Art pflegen nicht regelmäßig gewerblichen Tiefbauunternehmen übertragen zu werden. Ihre Verrichtung gehört vielmehr zu den notwendigen und herkömmlichen Verwaltungsaufgaben des Staates oder der Gemeinden. Sie werden von diesen zur Erfüllung der ihnen obliegenden rechtlichen Wegeunterhaltungspflichten regelmäßig in eigener Verwaltung ausgeführt. Nur da, wo die von den Staats- oder Gemeindeverwaltungen verrichteten Tiefbauarbeiten diese Grenze überschreiten, es sich also nicht um regelmäßig wiederzulehrende Straßenunterhaltungsarbeiten handelt, kann in Frage kommen, ob der vom Staat oder der Gemeinde geleitete Baubetrieb sich als ein Unternehmen darstellt, das einem Unternehmen im Bau- oder Tiefbaugetriebe gleichzuachten ist, und ob die von der betreffenden Verwaltung beschäftigten Arbeiter als im Tiefbaugetriebe im Sinne der Bauarbeitertarife Beschäftigten anzusehen sind. Wann das der Fall ist, hängt von den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalles ab.

(Urteil des RAG. vom 11. Mai 1929, Aktz. 589/1928.)

Ist eine Stadtgemeinde Partei, so ist die Mitwirkung jedes ihrer Magistratsmitglieder an der Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes als absoluter Revisionsgrund anzusehen. Diesen kann nicht nur der Gegner, sondern auch die Stadtgemeinde selbst geltend machen. (Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 9. Aug. 1929, Akzt. 54/1929.) Aus den Gründen geben wir folgendes wieder:

Nach § 72 Abs. 2 ArbGG., § 551 Ziff. 2 ZPO., § 41 Ziff. 4 ZPO., § 64 Abs. 2 und 3 ArbGG. bildet es schlechthin einen Revisionsgrund, wenn ein an der Entscheidung mitwirkender Richter des Landesarbeitsgerichtes in der anhängenden Sache als gesetzlicher Vertreter einer der Parteien aufzutreten berechtigt ist. An der angefochtenen Entscheidung hat der Landesarbeitsrichter K. mitgewirkt, der als unbesoldeter Stadtrat Mitglied des Magistrats der beklagten Stadtgemeinde ist. Der Magistrat ist nach § 56 Ziff. 8 der Städteordnung vom 30. Mai 1853 das gesetzliche Vertretungsorgan der Stadtgemeinde. Er ist insbesondere auch in der vorliegenden Sache, in der es sich um die Gehaltsbezüge eines städtischen Angestellten handelt, zur Vertretung der beklagten Stadtgemeinde berufen. Ist hiernach der Landesarbeitsrichter K. auch nicht für sich allein als der gesetzliche Vertreter der Beklagten anzusehen, so genügt es doch, um ihn von der Ausübung des Richteramtes auszuschließen, daß er mit anderen zusammen das gesetzliche Vertretungsorgan bildet.

Wenn § 73 Abs. 2 ArbGG. bestimmt, daß auf Umstände, die die Berufung eines Beisitzers zu seinem Amte ausschließen, die Revision nicht gerügt werden kann, so hat diese Vorschrift nur die allgemeinen Voraussetzungen für die Befähigung zum Beisitzeramt, wie sie in § 21 ff. ArbGG. aufgestellt sind, im Auge. Sie bezieht sich nicht auf die Unfähigkeit des Beisitzers, in einer bestimmten Sache das Richteramt auszuüben.

Der hierauf gestützten Revisionsrüge steht nicht entgegen, daß die Stadtgemeinde M. selbst es ist, die sich auf die Ausschließung ihres Magistratsmitgliedes von der Ausübung des Richteramtes beruft. Die von ihr angegriffene und im Ergebnis sie auch beschwerende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beruht nicht auf unwiderleglichen Vermutung des § 551 Ziff. 2 ZPO. darauf, daß der Landesarbeitsrichter K. bei der Entscheidung mitgewirkt hat. Die rechtliche Bestimmung mag allerdings aus dem Gesichtspunkt zu erklären sein, daß die Beziehungen des betreffenden Richters zu einer Partei den Verdacht begründen, daß er zu deren Gunsten bei der Entscheidung eingenommen gewesen ist, so daß in Frage kommen kann, ob ihre Anwendung nicht bloß zugunsten des Gegners in Betracht kommt. Da das Gesetz aber nicht unterscheidet, ob die Ausschließung des Richters auf seine Beziehungen zu der obliegenden oder der unterlegenen Partei zurückzuführen ist, so hat der Senat auch die Beklagte aus § 551 Ziff. 2 ZPO. als beschwert angesehen und deshalb auch ihr die Berufung auf den Revisionsgrund dieser Vorschrift gestellt.

Hiernach unterlag das angefochtene Urteil der Aufhebung, ohne daß auf die weiteren Revisionsrügen einzugehen war.

Berechtigter Tariflohnanspruch eines in einem kommunalen Licht- und Wasserkraftwerk beschäftigten Schlossers, auch wenn der Arbeitgeber nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände ist, wenn ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag besteht. Der dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter angehörende Schlosser F. war seit 1925 bei dem Licht- und Wasserkraftwerk der Stadtgemeinde Demmin beschäftigt und wurde am 21. Juli 1928 fristlos entlassen. Seine Entlohnung regelte sich nach einem Tarifvertrag, den der Arbeitgeberverband von Demmin und Umgebung für die ihm angehörenden Betriebsinhaber mit deren Arbeiterschaft — vertreten durch die Ortsverwaltungen der Holz-Brauerei-Mühlen und Transportarbeiterverbände — geschlossen hatte. F. hielt seine nach diesen Sätzen erfolgte Entlohnung für zu gering und vertrat den Standpunkt, daß ihm der höhere Tariflohn nach dem Bezirkslohnabkommen vom 20. April 1928 zustehe, das sich den Sätzen des zwischen dem Reichsarbeitgeberverband Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände und dem Verband der Gemeinde- und Staatsarbeiter geschlossenen und für allgemeinverbindlich erklärten Reichstarifvertrages angleiche. Er hat deshalb Klage auf Nachzahlung des entsprechenden Differenzbetrages erhoben. Die beklagte Stadtgemeinde brachte vor, daß sie weder Mitglied des Arbeitgeberverbandes Deutscher Gemeinden und Kommunalverbände sei, noch daß die Licht- und Wasserkraftwerke, bei denen der Kläger beschäftigt war, von der Allgemeinverbindlichkeitsklärung sowohl des vom Kläger in Anspruch genommenen Bezirksstarifvertrages wie des Reichsmanteltarifvertrages erfaßt würden. Sämtliche Instanzen — Arbeitsgericht Demmin, Landesarbeitsgericht Stettin sowie Reichsarbeitsgericht — gaben jedoch der Klage statt, und zwar mit folgenden Entscheidungsgründen:

Es ist lediglich zu entscheiden, ob die Licht- und Wasserkraftwerke der Beklagten von der Allgemeinverbindlichkeitsklärung der betreffenden Tarifverträge erfaßt werden oder ob für diesen Betrieb die in der Allgemeinverbindlichkeitsklärung hinsichtlich des beruflichen Geltungsbereiches vorgesehene Ausnahme durchgreift, daß der Tarif nicht anzuwenden ist auf gemischt-wirtschaftliche Betriebe, sowie Betriebe, die der Gemeinschaft der Arbeitgeberverbände der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke Deutschlands

anzugehören, sowie auf Betriebe, für die besondere Tarifbestimmungen bei Abtragung dieser Frage ist vor allem der „Berufskreis“ zu berücksichtigen, denn das Reichsarbeitsministerium kann Tarifbestimmungen, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung haben, für allgemeinverbindlich erklären. Sie sind innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereiches für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter dem Tarif fallen, auch dann verbindlich, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrag nicht beteiligt sind. Weiterhin kommt es für den Wirkungsbereich einer Allgemeinverbindlichkeitsklärung auf die „Art“ des Betriebes an und darauf, ob der Betrieb seiner Art nach unter den Bereich des Tarifvertrages fällt. Da der Tarifvertrag des Klägers aber nach dem Unternehmen der städtischen Licht- und Wasserwerke als solchen wie nach der Art der Arbeit unter die betreffenden Tarifverträge fällt, erstreckt sich deren Allgemeinverbindlichkeitsklärung auch auf den Tarifvertrag des Klägers, und es hat demzufolge Anstand auf den Tariflohn (RAG. 116/29 vom 18. September 1929). — Reichsarbeitsgerichtspräsident der Sächsischen Korrespondenz G. m. b. H., Leipzig, Querstr. 13.

Ein Streit über die Anwendung der Arbeitsordnung ist nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeiter rat im Beschlußverfahren, sondern zwischen Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitern im Urteilsverfahren auszutragen. (Zu § 2 Ziff. 2 und 5 ArbGer. Ges.) Für die den Berliner Städtischen Elektrizitätswerken (Bewag) gehörigen Kraftwerke Rummelsburg, Moabit, Charlottenburg und Steglitz war für die Schichtarbeiter der Beginn der Arbeitszeit auf 6.14 und 22 Uhr festgesetzt. In dem neu geschaffenen Großkraftwerk Klingenberg wurde die Arbeitszeit der Schichtarbeiter im Einverständnis mit der Betriebsvertretung auf jeweils eine Stunde später festgelegt. Später hielt die Bewag jedoch einen Schichtwechsel zu dieser Zeit für außerordentlich ungünstig, weil sich herausgestellt habe, daß in den Wintermonaten die sogenannte Spitze in der Stromversorgung bereits um 7 Uhr früh einträte. Sie beantragte daher in einer gegen den Arbeiterrat gerichteten Klage vor dem Arbeitsgericht festzustellen, daß ihre Arbeitsordnung hinsichtlich des Schichtbeginns auch für das Großkraftwerk Klingenberg gilt. Der durch unseren Verband vertretene Arbeiterrat bestritt die sachliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts sowie seine Prozeßfähigkeit in diesem Verfahren. Das Gericht wies den Antrag der Direktion dann auch als unzulässig ab.

Gründe: „Nach § 10 ArbGG. haben die wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Verfahren sowie in den Fällen des § 2 Nr. 4 und 5 ArbGG. die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenchaft der Betriebe im Sinne des Betriebsratsgesetzes die Partizipationsfähigkeit. Es muß jedoch beachtet werden, daß hinsichtlich des Beschlußverfahrens die „Partizipationsfähigkeit“ keine solche im zivilprozessualen Sinne ist. Vielmehr handelt es sich hier um das „Partizipationsrecht“ im weiteren Sinne. Beteiligt sind nach der amtlichen Begründung zum Arbeitsgerichtsgesetz diejenigen, denen ein Antragsrecht zusteht oder die sonst aus sachlichen Gründen an der Entscheidung interessiert sind. Durch die ihnen somit zugebilligte Partizipationsfähigkeit erlangen die Vereinigungen in Bezug auf die Aufgaben, deren Erfüllung nach § 2 ArbGG. auf arbeitsgerichtlichem Wege durchgeführt werden kann; Reichsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit und damit Prozeßfähigkeit, auch soweit sie, wie hier der Antragsgegner, nach bürgerlichem Rechte allgemein nicht rechtsfähig sind. Da es sich aber vorliegendesfalls um keine im § 2 Ziffer 4/5 ArbGG. vorgesehene Streitigkeit handelt, die Antragstellerin eine diebezügliche Behauptung auch gar nicht aufstellt, besitzt der Antragsgegner für den geltend gemachten Anspruch im Beschlußverfahren keine Prozeßfähigkeit. Infolgedessen war der Antrag der Antragstellerin als gegen eine nicht prozeßfähige Vereinigung gerichtet zurückzuweisen.“

(Beschluß des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Juli 1929, Akzt. Nr. 28 BR. 13 29.)

Anmerkung. Ebenso hätte der Arbeiterrat wegen Unzulässigkeit des Verfahrens abgewiesen werden müssen, wenn er gegen die Direktion einen solchen Antrag gestellt hätte, um feststellen zu lassen, daß der Schichtbeginn der Arbeitsordnung für die Arbeiter des Kraftwerks Klingenberg nicht gilt. Streitigkeiten aus Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen oder Streitigkeiten über die Anwendung derselben können nur im Urteilsverfahren zwischen den einzelnen Arbeitern und dem Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht ausgetragen werden. Die Betriebsvertretung kann wohl solche Vereinbarungen schaffen, jedoch besitzt sie nicht Prozeßfähigkeit, um auch Streitigkeiten im Zusammenhang mit denselben für die übrigen Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht zur Entscheidung zu bringen. Deswegen mußte das Arbeitsgericht in dem vorliegenden Falle auch den gegen den Arbeiterrat gerichteten Antrag auf Feststellung abweisen. Eine Ausnahme besteht nur nach besonderer Vorschrift bei der Festsetzung von Einzelstrafen auf Grund der Arbeitsordnung (vgl. § 80 Abs. 2 BRG.).