

# Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 1

Berlin, den 17. Januar 1931

3. Jahrgang

## Notverordnung und Krankenlohnbestimmungen für Angestellte

Auf Grund der Bestimmung des § 616 BGB., der wie folgt lautet:

„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch beraubt, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muß sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zuzulassen.“

haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung ihres vollen Lohnes für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit infolge unverschuldeter Dienstverhinderungen durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund. Zu solchen unverschuldeten Dienstverhinderungen gehören in erster Linie die Krankheits- und Betriebsunfälle. Der Arbeitgeber war also verpflichtet, in solchen Fällen den vollen Lohn weiterzuzahlen. Offen blieb jedoch im Einzelfall die Frage, für welche Zeit nun der Lohn weiterzuzahlen ist. Der § 616 BGB. sagt hierüber nichts Bestimmtes, sondern nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit. Diese relative Bestimmung hat in der Rechtsprechung dazu geführt, im Einzelfall solche „nicht erheblichen“ Zeiten abzustellen auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses; z. B. ein langjährig Beschäftigter hatte Anspruch auf eine längere Zeit der Lohnfortzahlung wie ein nur kurze Zeit Beschäftigter; ein Arbeiter mit täglicher Kündigungsfrist erhielt nur eine kürzere Zeit den Lohn fortgezahlt wie ein Angestellter mit monatlicher oder vierteljährlicher Kündigungsfrist und ähnliche Merkmale.

Diese Unsicherheit sowie die Tatsache, daß der § 616 BGB. abdingbar ist — also durch Arbeitsvertrag gänzlich abgedungen werden konnte — war für die Gewerkschaften Veranlassung, in den Tarifverträgen einheitliche und unabhängige Regelungen zu treffen. Es wurden in fast allen Tarifverträgen — für die Arbeitnehmer in den öffentlichen Betrieben und Derwaltungen gestlos — die bestehenden Krankenlohnzuschußbestimmungen geschaffen. Diese tariflichen Regelungen sind eine Ergänzung und Erweiterung des § 616 BGB. dergestalt, daß für alle vom Tarifvertrag erfaßten Personen einheitlich im Krankheitsfalle ein Zuschuß zu den Leistungen der Krankenkasse — der in seiner Dauer abgestuft ist nach den Beschäftigungsjahren — gewährleistet ist.

In diesen seit über einem Jahrzehnt bestehenden Zustand griff bereits die erste Notverordnung des Reichspräsidenten vom 26. Juli 1930 ein. Sie brachte eine Abänderung des § 189 RDO., wonach bei vertraglicher voller Lohnfortzahlung die Verpflichtung der Krankenkasse zur Zahlung von Krankengeld entfiel. Nur bei Zuschußleistungen des Arbeitgebers blieb diese Verpflichtung bestehen. Wir verweisen hierzu auf die Feinerzeit in der „Gewerkschaft“ veröffentlichten Artikel zu dieser Frage. Durch die zweite Notverordnung vom 1. Dezember 1930 ist dieser Eingriff jedoch noch erweitert, und zwar nur für die Angestellten. Die gesetzlichen Bestimmungen des § 63 HGB., § 133c Abt. 2 GO. und § 616 BGB. wurden durch Einfügen einer neuen Bestimmung ergänzt, und zwar der hier behandelte § 616 BGB. wie folgt:

„Der Anspruch eines Angestellten (§ 1 Abs. 1, 2 des Angestelltenversicherungsgesetzes) für den Krankheitsfall kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.“

Durch diese Bestimmung wird die bisherige Abdingbarkeit beseitigt und der Anspruch des Angestellten auf volle Lohnfortzahlung für eine „nicht erhebliche“ Zeit für unabhängig statuiert. Dies bedeutet, daß unabhängig von den bestehenden tarifvertraglichen Krankenlohnzuschußbestimmungen die Angestellten im Falle ihrer Dienstverhinderung ihren Anspruch auf volle Fortzahlung

ihres Gehaltes geltend machen können, allerdings nur für eine „nicht erhebliche“ Zeit. Für diese Zeit fällt auf Grund der ersten Notverordnung dann auch selbstverständlich der Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse fort. Durch diese gesetzliche Ergänzung in das vertragliche Tarifrecht ist die Frage, was ist eine „verhältnismäßig nicht erhebliche“ Zeit für den Einzelfall wieder offen geworden, und zwar unentwederweise. Denn der finanzielle Erfolg, der damit für die Krankenkassen erzielt werden sollte, ist sicherlich zumindest in der Auswirkung auf § 616 BGB. sehr gering und steht in keinem Verhältnis zu der im Tarifvertragsrecht hervorgerufenen Unsicherheit, die besser vermieden worden wäre.

Die Rechtslage für die Angestellten aus § 616 ist nunmehr folgende:

1. Steht der Tarifvertrag eine Lohnfortzahlung unter Anrechnung der gesetzlichen Barleistungen aus der RDO. vor, so hat der Angestellte Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf volle Gehaltsfortzahlung für die ganze Dauer der tarifvertraglichen Krankenlohnfortzahlung. Dies ergibt sich daraus, daß der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, an sich das volle Gehalt weiterzuzahlen und nur die Barleistungen aus der RDO. zur Anrechnung zu bringen. Solche Leistungen erfolgen jedoch von den Krankenkassen gemäß der ersten Notverordnung nicht und demzufolge bleibt die volle Gehaltsfortzahlung für den Arbeitgeber bestehen.

2. Ist im Tarifvertrag der Krankenlohn als Zuschußleistung zu den Leistungen aus der RDO. festgelegt, so hat der Angestellte zunächst Anspruch auf volle Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber für eine „nicht erhebliche“ Zeit, und daran anschließend Anspruch auf Krankenlohn gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen.

Es ist verlockend, den unter 1 genannten Grundsatz — d. h. volle Gehaltsforderung für die ganze Dauer der Krankheit, mindestens jedoch bis zur im Tarifvertrag vorgesehenen Dauer — allgemein zur Durchführung zu bringen. Hiergegen werden sich jedoch bestimmt die Arbeitgeber ganz energisch wehren und ein solches Zugeständnis ablehnen. Sie werden vielmehr dazu übergehen, solche sie belastende Bestimmungen durch Kündigung des Tarifvertrages aufzuheben. Diese Kündigung kann zwar nicht unter Berufung auf die zweite Notverordnung außertariflich mit Monatsfrist zum 31. Januar 1931 wie die Gehaltsbestimmungen gekündigt werden — wie es auch bereits von einzelnen Arbeitgeberverbänden versucht worden ist —, sondern nur mit der tariflich vorgesehenen Frist zu dem gleichfalls vorgesehenen Termin.

Offen lassen wir im Rahmen dieser Abhandlung die Frage, welchen Erfolg eine etwa von Arbeitgeberseite eingeleitete Anfechtungsklage auf Nichtigkeit solcher tariflichen Bestimmungen haben wird. Unseres Erachtens wird eine solche Klage nur in ganz bestimmten Fällen vielleicht Erfolg haben.

Mit Rücksicht hierauf sowie auf die wieder offene und zu Klagen Anlaß gebende Frage der „nicht erheblichen“ Zeit erscheint es uns im Interesse eines einheitlichen Tarifrechts zweckmäßig und notwendig, auf dem Wege der Parteivereinbarung diese Zweifel durch eine entsprechende Fassung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu beseitigen. Bestimmte Vorschläge in dieser Richtung zu machen, müssen wir uns wegen den verschiedenartigen Verhältnissen versagen. Allgemein unmissen dürfte es genügen, wenn die bestehenden Krankenlohnbestimmungen ein einheitlicher Satz vorangestellt wird, wonach die Vertragsparteien erklären, daß sie im Sinne des § 616 BGB. als eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ die Dauer Tage ansehen und für diese Zeit das volle Gehalt weitergezahlt wird. Im übrigen können dann die alten Bestimmungen sinngemäß weiter Geltung haben.

J. Eding.

## ARBEITSRECHT

**Nichtigkeit von Kündigungen wegen politischer Betätigung oder Meinungsäußerung.** § 84 BRG. gibt gekündigten Arbeitnehmern das Recht, binnen fünf Tagen nach der Kündigung beim Gruppen- bzw. Betriebsrat Einspruch gegen die Kündigung mit Aussicht auf Weiterbeschäftigung oder Zahlung einer Abfindungssumme einzulegen, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber wegen politischer Betätigung des Arbeitnehmers ausgesprochen worden ist. Darüber hinaus ist umstritten, ob Kündigungen, die nachweislich ausschließlich oder hauptsächlich ausgesprochen worden sind, weil sich der Arbeitnehmer in einem bestimmten rechtlich zulässigen Sinne betätigt hat, auch wegen Verstoßes gegen den § 134 und 138 des Bürgerlichen Gesetzbuches nichtig sein können. Diese Frage ist in Bestätigung der Vorentscheidung des Arbeitsgerichtes Senftenberg durch ein Urteil des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. d. Oder vom 4. April 1930 Nr. 2 R. S. 44/30 zugunsten gekündigter Arbeitnehmer dahin beantwortet worden, daß Kündigungen, die nachweislich wegen politischer Betätigung oder wegen politischer Meinungsäußerungen ausgesprochen sind, dann nichtig sind, wenn sich der Arbeitnehmer bei der politischen Betätigung im Rahmen des rechtlich zulässigen gehalten hat, und wenn der Arbeitgeber für die Kündigung einen anderen sachlichen Grund nicht glaubhaft anführen kann. Aus der Entscheidungsbegründung verdienen folgende Ausführungen Beachtung:

Daß die Beklagte mit ihrer Kündigung vom 24. Dezember 1929 einzig den Zweck verfolgt hätte, dem Kläger Schaden zuzufügen, läßt sich nicht erkennen. Wenngleich es für den Kläger ohne weiteres einen Schaden bedeuten müßte, wenn er der mit seiner Anstellung erlangten Vorteile am 31. Januar 1930 verlustig gehen sollte, da er bei den schwierigen Erwerbs- und Berufverhältnissen der Gegenwart nicht so leicht eine gleichwertige andere Stellung erlangt haben würde, und wenngleich auch die Beklagte diese ungünstige Wirkung auf die Wirtschaftslage des Klägers begreifen und abschätzen konnte, so fehlt es doch an einem Grund zu der Annahme, daß die Beklagte gerade auf diese Schädigung ausgegangen wäre. Weit näher liegt die Annahme, daß die Beklagte von dem Wunsche geleitet war, ihren Betrieb mit Personlichkeiten von ihr genehmer politischer Auffassung zu besetzen und daß sie bei Anstrengung dieses Zieles auf den Kläger Rücksicht zu nehmen nicht für geboten hielt. Den Grundsatz des § 226 BGB. anzuwenden, kommt nicht in Frage. Wohl aber verstieß die Kündigungs-erklärung der Beklagten im Sinne des § 124 BGB. gegen ein in anderweitigem Zusammenhang erlassenes Gesetzesverbot und im Sinne des § 138 BGB. gegen die guten Sitten. Die Beklagte hat, wie sie einräumt, dem Kläger deswegen gekündigt, weil ihr mitgeteilt sei, daß der Kläger sich im Herbst 1929 zum Volksbegehren habe eingetragen lassen. Die Frage, ob der Kläger sich tatsächlich hat eintragen lassen, kann auf sich beruhen bleiben, denn es genügt, daß die Beklagte angibt, sie habe aus Grund ihr gewordener Mitteilungen geglaubt, daß sich der Kläger habe eingetragen lassen. Daß der Beklagten Mitteilungen solchen Inhaltes zugegangen sind, ist von der Gegenseite nicht in Zweifel gezogen. Wenn die Beklagte es in der Berufungsinstantz so darstellt, als wären die Mitteilungen über die Eintragung des Klägers nur der letzte Anstoß gewesen und hätte der Kläger auch sonst schon mancherlei Anlaß zu einer Kündigung geliefert, so ist diese Darstellung entweder unrichtig oder unbeachtlich. Die Beklagte hätte nach Lage des Falles allen Grund gehabt, von vornherein sämtliche erheblichen Tatsachen darzulegen, die ihr einen Verbleib des Klägers in seiner Dienststellung unerwünscht erscheinen ließen, damit sie sich gegen einen naheliegenden Verdacht politischer Verfolgung des Klägers und mißbräuchlicher Ausnutzung ihrer Dienstbefugnisse schütze. Bis auf zwei Punkte hat sie nicht eine einzige Tatsache angeführt. Wenn staatsrechtlich die Eintragung zum Volksbegehren als eine Ausübung des in Artikel 125 der Reichsverfassung gewährleisteten freier Wahlrechtes aufgefaßt wird, würde es gegen die guten Sitten verstoßen, wenn solche Ausübung des Staatsbürgerrechtes zum Anlaß genommen würde, dem Kläger die mit der Kündigung unvereinbar verknüpften schweren Nachteile zuzufügen, nachdem bei der Einstellung des Klägers irgendwelche Voraussetzungen politischer Art nicht hervorgehoben sind und die vertragliche Tätigkeit des Klägers auf einem abseits aller Politik liegenden Gebiete zu leisten war und geleistet wurde. Rag man aber auch staatsrechtlich in einer Eintragung zu dem Volksbegehren noch keine Wahlhandlung erblicken, unter allen Umständen würde die durch eine Eintragung zu einem Volksbegehren zum Ausdruck gebrachte Auffassung als eine Meinungsäußerung zu gelten haben, die innerhalb der Schranken der allgemeinen Gesetze nach Art. 118 der Reichsverfassung jedem Staatsbürger freisteht. Die Reichsverfassung befragt hier klar genug, daß niemand durch Arbeits- oder Dienstverhältnis in seiner Meinungsäußerung innerhalb der Gesetzesgrenzen gehindert werden und etwa deswegen benachteiligt werden dürfe, wenn er vom Rechte der Meinungsäußerung Gebrauch macht. Ob aus den Kreisen der Versicherten Wünsche an die Verwaltungsstelle der Beklagten gelangt sind, es möge der Kläger aus seiner Stellung entfernt werden, ist unerheblich. Es ist darum der Auffassung des Vorderrichters beizutreten, daß die unter dem 24. Dezember 1929 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist und daß aus dieser Kündigung entstandener Schaden dem Kläger ersetzt werden muß. Dr. J. G.

## TARIFRECHT

**Im der stillschweigenden Entgegennahme des untertariflichen Lohnes sowie in der Unterzeichnung von Ausgleichs quittungen liegt im allgemeinen kein Verzicht auf den Tariflohn.** — Wenn der TD. jeden Verzicht auf Tariflohn für ungültig erklärt, kann der Arbeitnehmer in jedem Falle trotz Unterzeichnung von Ausgleichs quittungen den Tariflohn nachfordern. Die klagenden Arbeiter waren bei der beklagten Firma gegen untertarifliche Entlohnung beschäftigt. Für das Vertragsverhältnis der Parteien galt der Tarifvertrag vom 16. April 1929 zwischen dem Ortsverband Berlin der Arbeitgeber in den Transport-, Handels- und Verkehrsgewerben und der Fuhrherninnung zu Berlin einerseits, dem Deutschen Verkehrsbund andererseits nebst Lohnabkommen, mit Wirkung vom 1. August 1929 vom Reichsarbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärt. Dieser TD. besagt u. a.:

„Ein Verzicht auf tarifmäßige Entlohnung in irgendeiner Form (Ausgleichs quittung oder Erlaß) ist rechtsunwirksam.“

Die Kläger verlangen die Nachzahlung der Differenz zwischen dem ihnen gezahlten Lohn und dem Tariflohn. Die Beklagte hat gegenüber den klägerischen Ansprüchen lediglich eingewendet, daß die Kläger niemals Einwendungen gegen die Höhe ihrer Entlohnung erhoben und allmähentlich eine Ausgleichs quittung angestellt hätten. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die Berufung der Beklagten wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

**Aus den Entscheidungsgründen:** Das Gericht geht mit der ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (vgl. z. B. Urteil vom 27. Juni 1928 Rechtsprechung in Arbeitsfachen 1928 S. 388) davon aus, daß tarifliche Ansprüche nach Eintritt ihrer Fälligkeit dem Arbeitgeber zwar erlassen werden können, daß aber an solche Erlaßverträge strenge Anforderungen zu stellen sind; insbesondere ist der Arbeitgeber dann nicht berechtigt, das Verhalten des Arbeitnehmers als ernsthaften Verzicht anzusehen, wenn der Arbeitnehmer erkennbar unter wirtschaftlichem Druck gezwungen hat. Das RAG. hat ferner ausgesprochen, daß diese Einschränkung nicht nur für stillschweigende Erlaßverträge, sondern auch für ausdrückliche Erklärungen, insbesondere für Ausgleichs quittungen zu gelten hat. An diesem Standpunkt des RAG. wird festzuhalten sein. Zweifelhaft kann sein, ob der Arbeitgeber zu beweisen hat, daß der Arbeitnehmer frei von wirtschaftlichem Druck unterzeichnet hat, oder ob umgekehrt den Arbeitnehmer für das Vorliegen des wirtschaftlichen Druckes die Beweislast trifft. Man mag der Ansicht sein, daß rechtlich die Beweislast den Arbeitnehmer trifft. Jedenfalls spricht aber für das Vorliegen wirtschaftlichen Druckes eine starke tatsächliche Vermutung. Der Arbeitnehmer hat im allgemeinen keinen Anlaß, auf wohlverworbene Rechte gegenüber dem Arbeitgeber zu verzichten. Die Lebensverfassung und die Erfahrung der Arbeitsgerichtsbehörden ergibt, daß die Arbeitnehmer in aller Regel Ausgleichs quittungen unterschreiben, wenn sie entweder von dem Vorhandensein tariflicher Ansprüche keine Kenntnis haben, oder wenn sie durch die Geständmachung der Ansprüche Nachteile in ihrer Stellung befürchten. Wenn aber der Arbeitnehmer seine Ansprüche nicht kennt, kann er auf sie nicht verzichten. Wenn er sie kennt und nur verzichtet, weil er seine Kündigung befürchtet, so liegt ein wirtschaftlich unfreier Entschluß vor. Gegenteilige Fälle bilden durchaus die Ausnahme. Die Erfahrung lehrt, daß die Arbeitnehmer auch nach mehrjähriger Betriebszugehörigkeit nicht den Entschluß aufbringen, ihre Ansprüche geltend zu machen und erst, wenn sie gekündigt sind, mit ihren Forderungen hervortreten. Diese Einstellung der Arbeitnehmer ist auch dem Arbeitgeber erkennbar. Daß sich die beiden Kläger wirtschaftlich nicht frei fühlen, beweist übrigens die Tatsache, daß sie in dem Augenblick, in dem sie entlassen wurden, die Unterzeichnung der Quittung abgelehnt haben. Hiernach war es Sache der Beklagten, besondere Umstände darzutun, welche die Annahme eines wirtschaftlichen Druckes ausschließen. Die Beklagte hat sich aber nicht einmal auf die Behauptung der Kläger, daß sie ihre Kündigung befürchteten, substantiiert geäußert, geschweige denn Beweise für das Gegenteil angeführt. Hiernach bedarf es an sich keines Eingehens auf die Bestimmung in § 4, Ziffer 9 des TV., durch welche ein Verzicht auf tarifmäßige Entlohnung für rechtsunwirksam erklärt wird. Trotzdem soll festgestellt werden, daß das erkennende Gericht sich dem Standpunkt der 5. Kammer nicht anschließen vermag. Dem § 4, Ziffer 9 kann nicht jede rechtliche Wirksamkeit abgebrochen werden. Die Bestimmung des TV. hat nicht obligatorischen, sondern normativen Charakter. Normativ sind alle diejenigen Bestimmungen eines TV., die nach dem Willen der Tarifparteien dazu bestimmt sind und nach ihrem Inhalt geeignet sind, Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages zu werden (vgl. Rostk, Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 34). Auch die Beklagte ist der Ansicht, daß § 4, Ziffer 9 in diesem Sinne normativen Charakter hat. Durchbrechungen des TV. mußten die Tarifparteien gerade von Außenstehern befürchten. Es ist daher ausgeschlossen, daß die Tarifparteien nur die Angehörigen der Verbände der Unversichertbarkeit unterwerfen wollten. Sie haben daher sicherlich beabsichtigt, die Unversichertbarkeit zum Bestandteil der Einzelarbeitsverträge zu machen und damit gerade die unlautere Konkurrenz der Außenleiter zu unterbinden. Die Bestimmung ist aber auch geeignet, Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages zu werden. § 4, Ziffer 9 enthält, in seine Bestandteile zerlegt, einmal die Verpflichtung

des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer keinerlei Verzichtserklärungen, insbesondere Ausgleichsquittungen zur Unterschrift vorzulegen; ferner die Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Unterschrift unter solche Erklärungen zu verweigern und schließlich die Vereinbarung, daß die Verzichtserklärungen, wenn sie doch ausgestellt werden, keine Wirksamkeit erzeugen sollen. Dies alles ist durchaus geeignet, in einem Einzelarbeitsvertrage zu stehen. Die Bestimmung ist aber auch gültig. Sie enthält nichts anderes, als was namhafte Schriftsteller auch ohne ausdrückliche Bestimmung im *AB.* aus dem Wesen aller *AV.* folgern. Auch der Reichsarbeitsminister hat gegen die Gültigkeit des § 4, Ziffer 9 offenbar keine Bedenken gehabt, denn er hat die Bestimmung nicht von der Allgemeinverbindlichkeit ausgenommen. — Wenn auch formalrechtlich in jedem Vergleich über tarifliche Ansprüche ein teilweiser Erlaß enthalten ist, so haben doch die Tarifparteien schwerlich daran gedacht, dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verbieten, sich über Ansprüche, die nach Grund oder Höhe freilich geworden sind, gütlich auszuhandeln. In erster Linie beabsichtigen die Tarifparteien jedenfalls die Ausschaltung der Ausgleichsquittungen und andere Verzicht ohne Gegenleistung. Dieser Teil der Ziffer 9 ist in jedem Falle gültig. Denn insoweit kann von einer unbilligen Beschränkung der Vertragsfreiheit nicht gesprochen werden. Der Arbeitgeber läßt sich Ausgleichsquittungen ausstellen, um vor nachträglichen Ansprüchen gesichert zu sein; dieser Zweck wird aber ohnehin nur unvollkommen erfüllt, weil die Rechtsprechung in immer stärkerem Maße die Anerkennung der Ausgleichsquittungen an bestimmte Voraussetzungen knüpft. Andererseits ist der Arbeitgeber durch die kurzen Verjährungsfristen des *BVG.* auch ohne Ausgleichsquittung davor geschützt, daß Ansprüche für allzuweit zurückliegende Zeit erhoben werden. Für den Arbeitnehmer aber bedeuten Ausgleichsquittungen eine erhebliche Gefahr: Er unterschreibt Erklärungen, ohne sich in der Regel über ihre Tragweite im klaren zu sein. Wenn der Arbeitgeber nun erklärt, daß er auf das mit Recht belämpfte Mittel der Ausgleichsquittung, in Literatur und Rechtsprechung, verzichten will, so ist das ein Verzicht von sittlichem Wert.

Es kann dahingestellt bleiben, ob eine Ausgleichsquittung, die entgegen der Vorschrift des § 4, Ziffer 9 *AV.* ausgestellt wird, ungültig ist. Jedenfalls verliert der Arbeitgeber, der entgegen der übernommenen Verpflichtung sich Ausgleichsquittungen unterschreiben läßt, gegen Treu und Glauben. Der Berufung auf die Cautio steht daher seitens des Arbeitnehmers die Einrede der Arglist entgegen.

Schließlich kann die Bellage nicht geltend machen, daß die Unvergleichbarkeit des § 4, Ziffer 9 *AV.* ausgestellt wird, ungültig ist. Ein solcher Verzicht des einzelnen Arbeitnehmers ist schon deshalb unwirksam, weil die Partei des einzelnen Arbeitsvertrages nicht auf eine unabdingbare Bestimmung des *AV.* verzichten kann. (Landesarbeitsgericht Berlin, Kammer 7, Urteil vom 8. Oktober 1930, 107 S. 1949. 30 zu 107 S. 2179. 30. in Sachen der Firma G., Fuhrgeschäft, gegen die Rutscher G. und W.)

Eine Entscheidung zum Anspruch auf Tariflohn. Das Kasseler Arbeitsgericht fällte ein Urteil, das vom gewerkschaftlichen und tarifvertraglichen Standpunkt gesehen, insolge seiner Grundfälligkeit große Beachtung finden wird. Der Streit drehte sich um die Zahlung des Lohnes nach dem richtigen Tarif. Auch in diesem Falle wird von neuem, und zwar mit einer Deutlichkeit, die nichts zu wünschen übrig läßt, bewiesen, wie rigoros Arbeitgeber vorgehen, wenn selbstverständliche tarifvertragliche Forderungen geltend gemacht werden. Im Januar dieses Jahres stellten die „Korkschrotwerke“ in Kassel einen Chauffeur ein, dem bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zwecks Unterschrift eine Bescheinigung vorgelegt wurde, deren Inhalt wir hier wörtlich wiedergeben:

„Wir engagieren heute den Chauffeur Herrn Wilhelm Hildebrand, Kassel, Mittelgasse 12, als Arbeiter und Chauffeur, derselbe muß sämtliche vorzunehmenden Arbeiten verrichten, wie Verladen von Korkschrot, Korkmehl, Rillen haben, Reparaturen ausführen usw. Der Lohn beträgt pro Woche 30 Mark netto. Sonnabends ist Geschäftsfluß um 2 Uhr mittags, dagegen muß er Sonntags Fahrten ausführen. Ueberstunden werden nicht bezahlt. Probezeit 14 Tage und von da ab achtstägige Kündigung.“

H. wurde also als Chauffeur eingestellt und übte auch diese Tätigkeit aus, was schon daraus hervorgeht, daß er neben der üblichen Wagenpflege täglich bestimmte Touren zu fahren hatte. Die übrige Zeit verbrachte er dann mit Arbeiten, wie sie in der Bescheinigung angegeben sind. Er erhielt aber anstatt des ihm auf Grund seiner Tätigkeit zustehenden Tariflohns von 47 Mk. nur 30 Mk. pro Woche. Trotzdem war das Arbeitsverhältnis nicht von langer Dauer. Angeblich wegen mangelnder Leistungen und weil er den Wagen nicht in Ordnung gehalten haben soll, wurde H. eines Tages gekündigt. H. verlangte nun rückwirkend Bezahlung nach dem für seine Tätigkeit für verbindlich erklärten Tarif. Das lehnte die Firma ab mit der Begründung, daß H. vorwiegend nicht als Chauffeur, sondern mit anderen Arbeiten beschäftigt wurde. In der ganzen Zeit seiner Beschäftigung sei er nur 2760 Kilometer gefahren, was auf den einzelnen Tag umgerechnet nur 1½ Stunden ausmache. Des weiteren berief sich die Firma auf Reichsarbeitsgerichtsentscheidungen, wonach für die Bezahlung des in Betracht kommenden Arbeiters die Haupttätigkeit maßgebend sein soll. Diesen Darlegungen widersprach der Vertreter des Gesamtverbandes und verwies auf den Anstellungsvertrag. Danach war

H. als Chauffeur eingestellt und auch als solcher entlassen worden, weil er den Wagen nicht in Ordnung gehalten haben soll. Er verlangte deshalb Bezahlung nach dem Tarif für Chauffeure und beantragte, die Firma zur Zahlung des rückständigen Lohnes im Gesamtbetrage von 228 Mk. zu verurteilen.

Erfreulicherweise gab das Gericht dem Antrage statt und verurteilte die Firma. In der Urteilsbegründung sagte der Vorsitzende, Landgerichtsrat Grebe:

„Die Klage ist begründet. Für die Tätigkeit des H. kommt nur der Chauffeurtarif in Betracht. Maßgebend hierfür ist der Arbeitsvertrag. Danach wurde H. als Chauffeur eingestellt und auch als solcher beschäftigt. Ein Verzicht auf Lohn ist also nicht gegeben. Anscheinend hat H. die Stelle nur angenommen wegen der gegenwärtig schlechten wirtschaftlichen Verhältnisse. Die Firma wird deshalb zur Zahlung von 228 Mk. rückständigem Lohn verurteilt.“

Wie schon eingangs gesagt, ist dieses Urteil von weitgehender grundsätzlicher Bedeutung; denn es schiebt dem Bestreben gewisser Firmen, die Notlage der Arbeiter zum Lohndruck zu mißbrauchen, einen Riegel vor. M. F.

## Rechtsprechung zum BRG.

Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats für sämtliche Betriebe einer kleineren Gemeinde. Ohne Zustimmung der Staatsaufsichtsbehörde können Gemeindeangestellte nicht dem Betriebsrat nach § 13 Abs. 4 entzogen werden. Auf Antrag des Gesamtverbandes hat der Vorsitzende des Arbeitsgerichts Remscheid-Lennep am 10. November 1930 zur Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats für die in den Betrieben der Stadtgemeinde Hückeswagen beschäftigten Angestellten und Arbeiter einen Wahlvorstand bestellt.

Gründe: Bei der Stadtgemeinde Hückeswagen sind 9 Arbeitnehmer im Stadtbauamt, 7 Arbeitnehmer im Gaswerk und 14 Arbeitnehmer in der Verwaltung sowie 1 Arbeitnehmer auf dem Friedhof beschäftigt. Auch wenn die Puffrau als wahlberechtigte Arbeitnehmerin ausscheiden würde, beträgt die Gesamtzahl der Arbeitnehmer noch 30 Personen. Bei dieser Anzahl liegen die Voraussetzungen, unter denen nach §§ 51, 53 *BVG.* ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet werden kann, vor. Darauf, ob in zwei Betrieben, nämlich im Bauamt und im Gaswerk schon Betriebsobjekte vorhanden sind, während die Verwaltung ohne Betriebsvertretung geblieben ist, kann es nicht ankommen. Sind nämlich ein betriebslos betrieb und Betriebe mit Betriebsobjekten einem Unternehmen zugehörig, so kann die Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates beschlossen werden, wenn die vereinigten Arbeitnehmerschaften den Voraussetzungen des § 1 *BVG.* genügen, also mindestens 20 Arbeitnehmer umfassen (vgl. Flauto *BVG.* 12. Auflage Anm. 50 zu § 51, Mansfeld *BVG.* 3. Auflage Anm. 2a zu § 51 und *RA. GG.* Bd. I Seite 198). Die Antraggegnerin, die Stadtgemeinde Hückeswagen, kann sich auch nicht darauf berufen, daß die nach § 1 erforderliche Zahl von Arbeitnehmern deshalb nicht erreicht werde, weil die in der Hauptverwaltung beschäftigten Angestellten nicht als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsratgesetzes anzusehen seien. Es mag dahingestellt bleiben, ob in der Person der Angestellten oder einzelner von ihnen die Voraussetzungen des § 13 Abs. 4 *BVG.* vorliegen. Denn eine dem § 13 Abs. 4 *BVG.* entsprechende Anordnung bedarf der vorherigen Zustimmung der Staatsaufsichtsbehörde (vgl. Art. 1 der Reichsverordnung vom 14. April 1920, *RGBl.* Seite 552 und die Preussische Ausführungsverordnung vom 8. März bzw. 25. September 1920, *Ges.-Samml.* Seite 57 und 429). Die Zustimmung des Regierungspräsidenten ist aber bisher nach Angabe der Stadtgemeinde nicht erteilt. In sinngemäßer Anwendung des § 23 *BVG.* war daher auch zur Errichtung des „gemeinsamen Betriebsrates“ der Wahlvorstand zu bestellen. (*BR.* 8/30/9.)

## Entscheidungen zum AVAVG.

Bringt ein an sich unterstützungsberechtigter Arbeitsloser gegenüber dem Arbeitsamt hinreichend deutlich zum Ausdruck, daß er eine Zeitlang die Arbeitslosenunterstützung nicht beziehen wolle und ist das Arbeitsamt ausdrücklich oder stillschweigend damit einverstanden, so wird diese Zeit nicht in die Dauer des Unterstützungsbezuges mit eingerechnet. — Der Arbeitslose kann auch unter Fortdauer des Unterstützungsbezuges für eine gewisse Zeit durch das Arbeitsamt von der Erfüllung der Meldepflicht (§ 173 *AVAVG.*) befreit werden. — Wenn sich der Arbeitslose mit dem Willen des Fortbezuges der Unterstützung der Meldepflicht entzieht, sind diejenigen Tage, an denen der unterstützungsberechtigte Arbeitslose seiner Meldepflicht nach § 173 *AVAVG.* nicht genügt hat, gemäß § 100 in Verbindung mit § 114 *AVAVG.* in die Dauer des Unterstützungsbezuges einzurechnen.

Nach Ablauf der Arbeitslosenunterstützung beantragte die Klägerin Krisenunterstützung, die ihr vom 22. Februar 1929 ab auf die Dauer von 156 Tagen bewilligt wurde. Krisenunterstützung

bezog sie bis zum 29. Juni 1929 einschließlich, dann hat sie sich vom Arbeitsamt abgemeldet und mit dem Einverständnis derselben zu Verwandten außerhalb des Arbeitsamtsbezirks gegeben, wo sie sich bis zum 10. Dezember 1929 aufhielt. Ihren Verwandten hat sie im Haushalt geholfen, ohne dafür in Entgelt zu erhalten. Bei ihrer Abmeldung auf dem Arbeitsamt wurde ihr auf Befragen gesagt, daß sie nach ihrer Rückkehr die Unterstützung weiter beziehen werde; eine Frist zur Rückkehr wurde ihr nicht gesetzt. Nach ihrer Rückkehr hat die Klägerin die Weitergewährung der Krisenunterstützung beantragt. Der Vorsitzende des Arbeitsamts hat diese aber abgelehnt, weil keine Bedürftigkeit vorliege. Auf den Einspruch der Klägerin hat der Spruchauschuß außer der bereits für 110 Tage gewährten Krisenunterstützung die Zeit des Aufenthalts bei den Verwandten auf die Bezugsdauer angerechnet und für die weitere Dauer von 48 Tagen den Bezug der Krisenunterstützung zuerkannt. Die Anrechnung der Zeit des Aufenthalts bei den Verwandten wurde damit begründet, daß nicht festgestellt werden könne, ob die Klägerin während des Aufenthalts einen Verdienst gehabt habe. Im übrigen werde der Zeitpunkt der Erschöpfung des Unterstützungsanspruchs durch den freiwilligen Verzicht auf die Unterstützung nicht hinausgeschoben. Auf die Berufung der Klägerin hat die Spruchkammer den Streitfall an den Spruchsenat abgegeben zur grundsätzlichen Entscheidung der Fragen:

1. Finden § 100 und § 114 ABAWG. auch dann Anwendung, wenn ein Arbeitsloser sich beim Arbeitsamt abmeldet, um längere Zeit auf Kosten von Verwandten zu leben bei Verurteilung dieser Frage:

2. Ist eine Krisenunterstützung, die sich nach Aussteuerung an die Arbeitslosenunterstützung anschließt, nach beliebig langen Unterbrechungen stets weiter zu zahlen.

Mit der Bejahung der ersten Frage durch die Spruchkammer war die zweite erledigt.

**Aus der Begründung:** Nach dem unbestrittenen Sachverhalt hat die Klägerin vor ihrer Abreise dem Arbeitsamt gegenüber zum Ausdruck gebracht, daß sie sich für längere Zeit bei Verwandten außerhalb des Arbeitsamtsbezirks aufhalte und während dieser Zeit die Krisenunterstützung zunächst nicht, wohl aber nach ihrer Rückkehr weiter beziehen wolle; denn das Arbeitsamt hat die Frage der Klägerin, ob sie nach ihrer Rückkehr die Unterstützung weiter beziehen werde, bejaht, und damit hatte es sich ausdrücklich damit einverstanden erklärt, daß die Klägerin mit dem Bezuge der Unterstützung eine gewisse Zeit aussetzt und den Bezug der Unterstützung für die entsprechende Zeit nach ihrer Rückkehr ohne Verlust der Krisenzeit nachholen kann. Die Klägerin wollte also auf die Unterstützung nur für die Zeit ihres Aufenthalts bei Verwandten verzichten. Läßt das Arbeitsamt ein solches Aussetzen zu, so schiedet der Unterstützungsberechtigte für diese Zeit aus dem Kreis der Unterstützungsempfänger aus der Arbeitsvermittlung und damit aus dem Kreis der nach § 173 ABAWG. der Meldepflicht unterworfenen Personen aus. Dann ist kein Raum für die Anwendung der §§ 114 und 100 ABAWG., soweit letzterer die Anrechnung derjenigen Tage auf die Bezugsdauer der Unterstützung vorschreibt, an denen der Unterstützungsempfänger die vorgeschriebene Meldepflicht unterlassen hat. Daher ist die Zeit, während welcher der an sich unterstützungsberechtigte Arbeitslose im Einverständnis mit dem Arbeitsamt die Unterstützung nur aussetzen will, in die Dauer des Unterstützungsbezuges nicht einzurechnen. Rechtliche Bedenken stehen dem nicht entgegen, wenn das Arbeitsamt den Arbeitslosen unter Fortdauer des Unterstützungsbezuges für eine bestimmte Zeit von der Meldepflicht befreit. Anders ist die Rechtslage zu beurteilen, wenn sich der Arbeitslose mit dem Willen des ununterbrochenen Fortbezuges der Unterstützung nur der Meldepflicht entzieht. In diesem Fall ist § 114 anzuwenden und diejenige Tage, an denen der Unterstützungsempfänger seiner Meldepflicht gemäß § 173 nicht genügt hat, in die Dauer des Unterstützungsbezuges einzurechnen. (Entscheidung des Spruchsenats für die Arbeitslosenversicherung vom 31. Juli 1930. — A. N. S. 478.) (Arbeitsblatt Nr. 33.)

## Sozialversicherung

**Vertreter der Versicherten in der Rentenkommission.** Der Bundesvorstand des ADGB hat sich veranlaßt gesehen, auf die bei einzelnen Berufsgenossenschaften übliche aber keineswegs zweckentsprechende Art der Anwendung des § 1569b RVO. aufmerksam zu machen. Dieser Paragraph sieht die Mitwirkung der Versichertenvertreter bei der förmlichen Feststellung der Leistungen durch die Berufsgenossenschaft vor. Das Mitwirkungsrecht der Versichertenvertreter beschränkt sich aber in verschiedenen Fällen nur auf die Abgabe der Unterschrift zu dem Beschluß der Berufsgenossenschaft. Diese Art der „Beteiligung“ wurde als ungenügend empfunden, zumal in Zweifelsfällen die Möglichkeit der Informierung erschwert war. Das Reichsversicherungsamt hat nun unterm 20. November 1930 folgenden Runderlaß herausgegeben:

„In dem Runderlaß vom 30. November 1926 — I. Nr. 5288 — (A. N. S. 478) hat das Reichsversicherungsamt bestimmt, in welcher Weise

die Beteiligung der Vertreter der Versicherten bei der förmlichen Feststellung der Leistungen angemessen festzulegen ist. Aus gegebenem Anlaß hat das Reichsversicherungsamt neuerdings durch eine Umfrage bei einigen Berufsgenossenschaften darüber Erhebungen angestellt, wie die sachliche Mitarbeit der Versichertenvertreter bei der Feststellung der Leistungen sichergestellt wird. Hierbei hat sich ergeben, daß ein einheitliches Verfahren nicht besteht. Während nämlich bei einzelnen Entschädigungskommissionen regelmäßig oder nach Bedarf Sitzungen stattfinden, in denen die zur Entscheidung stehenden Fälle von einem Angehörigen der Berufsgenossenschaft vorgetragen werden und dem Versichertenvertreter Gelegenheit zur Fragestellung geboten ist, wird bei anderen Kommissionen in der Weise verfahren, daß dem Versichertenvertreter die schriftlichen Sachen mit dem Entwurf eines Beschlusses zur Durchsicht und Unterzeichnung im Büro des Versicherungsträgers vorgelegt oder auch in die Wohnung geschickt werden. An sich verdient nach Ansicht des Reichsversicherungsamts die gemeinsame Beratung der zur Entscheidung berufenen Kommissionsmitglieder den Vorzug. Es sollte deshalb auch bei den Berufsgenossenschaften, in deren Geschäftsreich dieses Verfahren nicht besteht, seine Einführung erwogen werden; zum mindesten sollte bei diesen Berufsgenossenschaften von Zeit zu Zeit eine gemeinsame Sitzung der Kommissionsmitglieder stattfinden. Sofern aus gewichtigen Gründen ein anderes Verfahren eingeführt ist, muß jedenfalls dafür gesorgt werden, daß den Versichertenvertretern hinreichend Zeit und Gelegenheit gegeben wird, sich über jeden Fall ein eigenes Urteil zu bilden. In besonders umfangreichen und schwierigen Fällen wird es sich empfehlen, den Versichertenvertretern ihre Mitwirkung dadurch zu erleichtern, daß die für die Entscheidung wesentlichen Punkte in einem Aktenauszug ersichtlich gemacht werden.“

Bei aller Zurückhaltung, mit dem der Runderlaß abgefaßt ist, geht doch deutlich daraus hervor, daß die bisher beliebte Art der Beteiligung der Vertreter der Versicherten, das sogenannte Umlaufverfahren, vom Reichsversicherungsamt nicht gebilligt wird. Künftig werden also Beschlüsse über Leistungen der Berufsgenossenschaften nach § 1569a überwiegend in Kommissionsitzungen, wo außer dem Vertreter der Versicherten auch ein Mitglied des Vorstandes und der Geschäftsführer der Berufsgenossenschaft zugegen ist, zu erfolgen haben. Dabei werden die Vertreter der Versicherten, gestützt auf den vorstehenden Erlaß, in allen Fällen, in denen die Verhältnisse nicht klar liegen, von der Leitung der Berufsgenossenschaft Auskunft und Aufklärung zu fordern haben, schließlich auch die Vorlage eines Aktenauszuges verlangen können. Nur wenn der Versichertenvertreter sich über den zur Entscheidung stehenden Fall ausreichend informiert hat und seine Auffassung dem von der Berufsgenossenschaft gemachten Vorschlag nicht widerspricht, soll er seine Unterschrift geben. Die Notwendigkeit der besonders sorgfältigen Anwendung des § 1569b ergibt sich auch aus der Tatsache, daß die genannte Bestimmung an die Stelle des früheren § 1591 der RVO. getreten ist, der den Verletzten das Einspruchsrecht gegen den ersten Bescheid der Versicherungsträger zubilligte. Sa.

## Letzte Nachrichten

### Neueste Notverordnung

Bei Redaktionschluß erhalten wir Kenntnis von einer Notverordnung, die die bisher geltende Schlichtungsordnung abändert. Eine Stellungnahme zu dieser Notverordnung behalten wir uns vor. Wir geben im nachfolgenden den amtlichen Text wieder:

Auf Grund des Artikels 48 Abs. 2 der Reichsverfassung wird folgendes verordnet:

„Bestellt der Reichsarbeitsminister in den Fällen des § 12 Abs. 3 der Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungsverfahren vom 29. Dezember 1923 (Reichsgesetzblatt 1924 I S. 9) einen besonderen Schlichter zur Durchführung eines neuen Schlichtungsverfahrens, weil er ein solches im öffentlichen Interesse für erforderlich hält, so hat der Schlichter auf Anordnung des Reichsarbeitsministers zur Bildung der Schlichtungskammer außer den Beisitzern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zwei unparteiische Beisitzer zu berufen.

Ist bei der Regelung oder bei der Abstimmung der Schlichtungskammer die Mitwirkung sämtlicher Beisitzer der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder eine Stimmenmehrheit nach der Feststellung des Vorsitzenden nicht zu erzielen, so haben der Schlichter und die beiden unparteiischen Beisitzer den Schiedspruch im Sinne der Verordnung über das Schlichtungsverfahren vom 30. Oktober 1923 (Reichsgesetzblatt I, S. 1043) mit Stimmenmehrheit abzugeben.

Die Anordnung nach Absatz 1 setzt voraus, daß sie im Staatsinteresse dringend erforderlich erscheint. Hierüber hat der Reichsarbeitsminister die Entscheidung der Reichsverwaltung herbeizuführen. Die zur Durchführung dieser Verordnung erforderlichen Vorschriften erläßt der Reichsarbeitsminister.

Diese Verordnung tritt mit dem Tage ihrer Verkündung in Kraft und mit dem 31. Juli 1931 außer Kraft.

Berlin, 9. Januar 1931.

Der Reichspräsident, gez. v. Hindenburg.  
Der Reichskanzler Dr. Brüning für den Reichsminister des Innern.  
Der Reichsminister der Finanzen Dr. Dietrich.  
Der Reichsarbeitsminister Dr. Stegerwald.