

# Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 2

Berlin, den 14. Februar 1931

3. Jahrgang

## Die Notverordnung zum Schlichtungswesen

**E**s ist jetzt üblich geworden, daß die Reichsregierung ihr notwendig erscheinende Gesetze nicht mehr auf dem normalen Weg über den Reichstag erledigen läßt, sondern durch Notverordnungen in Kraft setzt. Nach der in vielen Richtungen für den Arbeitnehmer tief einschneidenden Notverordnung vom 1. Dezember 1930 ist nunmehr wiederum durch die Notverordnung vom 9. Januar 1931 eine die gesamte Arbeitnehmerschaft stark berührende Vorschrift erlassen worden. Diese Notverordnung — deren Wortlaut bereits in Nr. 1 des „Arbeitsrecht“ vom 17. Januar 1931 veröffentlicht wurde — bringt eine Ergänzung der Schlichtungsverordnung, und zwar eine Ergänzung des § 12 Abs. 3 der zweiten Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. Dezember 1923. Diese Bestimmung lautet:

„Hat über eine Streitigkeit schon ein Schlichtungsverfahren stattgefunden, das weder zu einer Einigung noch zu einem bindenden Schiedsspruch geführt hat, so soll ein neues Schlichtungsverfahren nur mit Zustimmung aller daran beteiligten Parteien oder nur dann eingeleitet werden, wenn es das öffentliche Interesse erfordert.“

Durch die Notverordnung ist nunmehr bestimmt, daß, wenn in einem Schlichtungsverfahren kein Spruch zustande gekommen ist und von Amts wegen ein neues Schlichtungsverfahren eingeleitet wird, weil es das öffentliche Interesse erfordert, der vom R.A.M. bestellte Schlichter von sich aus zu zwei weitere Unparteiische benennt und hinzuzieht und diese drei Unparteiischen einen gültigen Schiedsspruch auch allein fällen können.

Bei Beurteilung dieser Maßnahme muß das bekannte Urteil des Reichsarbeitsgerichts im Ruhreisenstreit — R.A.G. 613/28 vom 22. Januar 1929 — berücksichtigt werden. Dieses Urteil ging dahin, daß, wenn eine Mehrheit in der Schlichterkammer für einen Vorschlag nicht zu erreichen ist, der Unparteiische von sich aus nicht allein einen Schiedsspruch fällen kann. Ein solcher Art zustande gekommener Spruch stehe im Widerspruch zu § 5 Abs. 4 der Schlichtungsverordnung und sei rechtswidrig. Das Urteil verschloß damit die Möglichkeit des Alleinentscheidens des Unparteiischen — Vorsitzenden — der Schlichtungskammer.

Durch die Notverordnung ist nunmehr die Möglichkeit des Stichtenscheidens gesetzlich gegeben. Sie ist allerdings auf Ausnahmefälle beschränkt. Zunächst muß nach der Bestimmung des oben wiedergegebenen § 12 Abs. 3 ein amtliches Verfahren stattgefunden haben, das zu keinem Ergebnis geführt hat. Dann kann im Einvernehmen aller beteiligten Parteien oder von Amts wegen ein neues Schlichtungsverfahren eingeleitet werden; letzteres nur, wenn es im öffentlichen Interesse liegt — und nur in diesem Falle hat der vom Reichsarbeitsminister bestellte Schlichter die Befugnis, zwei weitere Unparteiische von sich aus zu benennen und mit diesen zusammen einen Stichtenscheid (Schiedsspruch) zu fällen, wenn keine Mehrheit in der Schlichterkammer auf einen Vorschlag zu erzielen ist. Nach der Notverordnung ist die Einleitung eines neuen Schlichtungsverfahrens und die Bestellung eines Sonderschlichters davon abhängig, daß dies im Staatsinteresse dringend erforderlich erscheint und hierüber hat der Reichsarbeitsminister die Entscheidung der Reichsregierung herbeizuführen. Nur auf diese begrenzten Fälle findet die Notverordnung Anwendung. Keine Anwendung findet sie auf ein tarifvertraglich vereinbartes Schlichtungsverfahren, da die Notverordnung nur auf das amtliche Verfahren abgestellt ist. Hieraus ergibt sich, daß, wenn in einem tarifvertraglich vereinbarten Verfahren kein Spruch zustande

gekommen ist und nunmehr das amtliche Verfahren beschritten wird — das ja in solchen Fällen immer noch offen steht —, diese Verhandlungen als erstes Schlichtungsverfahren im Sinne des § 12 Abs. 3 zu betrachten ist. Wenn auch hier kein Spruch mit Mehrheit gefällt worden ist, dann kann erst die Notverordnung eingreifen. Döllig unberührt von der Notverordnung bleiben diejenigen tarifvertraglich vereinbarten Schlichtungsverfahren, die in diesen Verfahren eine endgültige und bindende Wirkung dem Schiedsspruch beigelegt haben, wie es mehrfach bei größeren Verbänden, z. B. Baugewerksbund, Buchdrucker usw., geschehen ist.

Der Zweck der Notverordnung ist seinem Wortlaut und seiner Begründung nach ganz eindeutig. Die Reichsregierung will unter allen Umständen ihren geplanten Lohnabbau auch gegen den Willen der Arbeitnehmer auf gesetzlichem Wege durchsetzen. Sie hofft dies bis zum 31. Juli 1931 — mit diesem Tage tritt die Notverordnung außer Kraft — zu erreichen. Durch das Drei-Männer-Kollegium sollen nun in nächster Zeit die Löhne der maßgeblichen Industrien und Berufe einseitig bestimmt werden, unbeschwert und ohne Rücksicht auf die Lebenshaltung der Arbeitnehmer und nur diktiert unter Berücksichtigung der Staatsinteressen. Warum man hierzu noch drei Mann benötigt, ist nicht ganz ersichtlich. Der Sonderschlichter allein könnte es ebenso gut. Denn er bestimmt ja die beiden übrigen „Unparteiischen“ und wird selbstverständlich nur solche benennen, die mit ihm gleicher Meinung sind und am gleichen Strang ziehen. Uebrigens genügt es ja auch schon, wenn nur einer der beiden Unparteiischen der gleichen Ansicht ist, denn das Drei-Männer-Kollegium fällt seinen Spruch auch mit Mehrheit, also zwei Stimmen. Dadurch ist die Möglichkeit gegeben, nach außen hin eine gewisse Unparteilichkeit zu wahren, indem man den Arbeitnehmern einen Unparteiischen als Konzessions-schulzen anbieten kann. Praktisch hat er nichts zu entscheiden, sondern wird überstimmt und ist höchstens wegen seiner Bereitwilligkeit zur Mitwirkung zu bebauern (s. Fall Singheimer).

Betrachtet man die Notverordnung von ihrer einseitigen Zweckbestimmung aus — Lohnabbau im Staatsinteresse —, so stellt sie einen solchen Eingriff in das bisherige Schlichtungswesen dar, daß sie von Arbeitnehmerseite außerordentliche Bedenken auslösen muß. Anderenfalls ist der erste Schritt zum staatlichen Lohnamt gemacht. Das Schlichtungsverfahren würde dadurch bedeutungslos und überflüssig werden, denn eine Einigung zwischen den streitenden Parteien auf erträglicher Basis wird mit Rücksicht auf den Alleinentscheid der Unparteiischen nur erschwert. Keine Partei wird von ihrer Forderung abweichen wollen. Die Unparteiischen entscheiden allein im „Staatsinteresse“ und dem folgt dann selbstverständlich die Verbindlichkeitsklärung des Spruchs. Dadurch wird der Arbeitnehmerschaft jede Möglichkeit genommen, durch Kampfmaßnahmen ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern oder Verschlechterungen abzuwehren. Eine solche Entwicklung liegt bestimmt nicht im Interesse der Arbeitnehmerschaft. Mag das jetzige Schlichtungsverfahren Mängel aufweisen, mag auch bisher in einzelnen Fällen der Unparteiische, weil er glaubt mit den Arbeitnehmerbeisitzern nicht gehen zu können, einen Spruch mit den Stimmen der Arbeitgeberbeisitzer fällen, so ist noch nicht gewiß, ob dieser Spruch verbindlich erklärt wird. Das Schlichtungsverfahren ließe aber die Möglichkeit offen, daß die Parteien verantwortungsbewußt sich bis zum Erträglichsten entgegen kamen und einer Partei mußte sich der Unparteiische — sollte es zu einem Spruch überhaupt kommen — anschließen. Nun soll der Unparteiische allein entscheiden. Die Praxis zeigt, daß die Unparteiischen leicht geneigt sind, den goldenen Mittelweg zwischen den beiderseitigen äußersten Ent-

gegenkommen zu wählen. Aus dieser Einstellung heraus wird keine Partei mehr entgegenkommen wollen und können und zwischen den manchmal sehr stark differierenden Forderungen der Parteien wird der Unparteiische allein entscheiden. Ob dadurch die Interessen der Arbeitnehmerschaft genügend gewahrt werden, ist mehr als zweifelhaft. Praktisch würde eine solche Entwicklung, wie bereits gesagt, zum staatlichen Lohnamt führen.  
J. Eding.

## Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

### Betriebsräte.

1. Das Arbeitsgericht kann nicht die Wiederwahl eines Betriebsratsmitgliedes, das seines Amtes enthoben worden ist (§ 39 BRG.), auf bestimmte Zeit für unzulässig erklären. Beschluß vom 15. Oktober 1930. — RAG. RB. 22/30.

2. Nicht jede Mitteilung, die ein Betriebsratsmitglied im Aufsichtsrat über Vorgänge in der Aufsichtsratsitzung macht, stellt eine Verletzung der Schweigepflicht dar. Es kann sogar unter Umständen zweckmäßig sein, daß das Aufsichtsratsmitglied den Betriebsrat von den Vorgängen in Kenntnis setzt, um Mißverständnisse aufzuklären, Besorgnisse zu zerstreuen, und so das gute Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmerschaft zu fördern. Eine Amtsenthebung des Betriebsratsmitgliedes wegen Verletzung der Schweigepflicht kommt nur dann in Frage, wenn sie im Bewußtsein der Pflichtwidrigkeit vorgenommen wurde. Beschluß vom 1. Oktober 1930. — RAG. RB. 34/30.

3. Zu den Unfalluntersuchungen ist derjenige Betriebsrat zuzuziehen (§ 77 BRG.), in dessen Betrieb sich der Unfall ereignet hat, auch wenn der verunglückte Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Personalangelegenheiten einem andern Betriebe unterstellt ist. Beschluß vom 18. Oktober 1930. — RAG. RB. 41/30.

4. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet zur Regelung der Arbeitsbedingungen nach § 78 Abs. 2 BRG. eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, er kann eine solche Regelung auch einzelvertraglich mit den einzelnen Arbeitnehmern herbeiführen. — Betriebsvereinbarungen sind nur zugelassen, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. Enthält aber der TD. nur Rahmenvorschriften, die für die einzelnen Betriebe noch besonderer Ausgestaltung bedürfen, so ist eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung nicht zulässig. — Die Betriebsvereinbarung hat unmittelbare Wirkung, d. h. das in ihr Vereinbarte gilt automatisch für die betroffenen Arbeitnehmer. Urteil vom 4. Oktober 1930. RAG. 186/30.

5. Auch eine Teilstillegung ist eine Stilllegung im Sinne des § 96 BRG. — Eine Teilstillegung liegt nicht vor, wenn ein Betrieb, der verschiedene Waren herstellt, die Fabrikation eines bestimmten Artikels aufgibt; denn Teilstillegung ist die Aufgabe eines besonderen Betriebszweckes. Urteil vom 16. April 1930. — RAG. 568/29.

6. Eine Arbeitsunterbrechung von längerer Dauer, auch wenn sie durch die Eigenart des Betriebes bedingt ist, namentlich eine saisonmäßig jährlich wiederkehrende Arbeitsunterbrechung, ist eine Betriebsstilllegung im Sinne des BRG. — Bei Teilstillegungen können die Betriebsvertretungsmitglieder nicht ohne weiteres beanspruchen, in einen anderen Betrieb oder eine andere Betriebsabteilung übernommen zu werden. Urteil vom 20. September 1930. — RAG. 151/30.

7. Bei seiner Entscheidung über den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung eines BR.-Mitgliedes (§ 97 BRG.) hat das Arbeitsgericht zu berücksichtigen die Belange des Betriebes, der Arbeitnehmerschaft, des Arbeitgebers und des Betriebsvertretungsmitgliedes selbst. Beschluß vom 15. Oktober 1930. — RAG. RB. 13/30.

### Stilllegungsverordnung.

8. Die Zahlen der zu verschiedenen Zeitpunkten zur Entlassung gelangenden Arbeitnehmer sind zusammenzurechnen, wenn bei den einzelnen Entlassungen ein einheitlicher Stilllegungsplan zugrunde liegt. (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 StilmVO.) Urteil vom 10. September 1930. — RAG. 157/30.

### Lehrvertrag.

9. Der Lehrling, in dessen Lehrvertrag eine 48stündige Wochenarbeitszeit vereinbart ist, hat Anspruch auf volle Beschäftigung und Vergütung auch dann, wenn im Betriebe im Einverständnis mit dem Betriebe Kurzarbeit eingeführt ist. Dieser

Anspruch entfällt nur dann, wenn die volle Beschäftigung dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Urteil vom 17. September 1930. — RAG. 124/30.

### Arbeitsvertrag.

10. Eine Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer für Manko haftet, ist zulässig. Diese Vereinbarung kann jedoch im Einzelfalle nichtig sein, weil die Entlohnung im Verhältnis zu der übernommenen Haftung zu gering ist. — Fristlose Entlassung wegen Manko ist nur zulässig, wenn die Schuld an dem Manko den Arbeitnehmer trifft. Urteil vom 27. September 1930. RAG. 134/30.

### Verfahren.

11. Eine arbeitsgerichtliche Entscheidung kann nicht in der Weise an einen Verbandsvertreter zugestellt werden, daß die Entscheidung einem im Verbandsbüro tätigen Gehilfen übergeben wird. Erfolgt die Zustellung nicht persönlich an den Verbandsvertreter, so werden die Fristen zur Einlegung des Rechtsmittels nicht in Lauf gesetzt. Beschluß vom 22. Oktober 1930. — RAG. RB. 151/30.

## ARBEITSRECHT

Für arbeitsgerichtliche Klagen gegen die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ist das Arbeitsgericht am Sitz des Landesarbeitsamts, auf dessen Bezirk die Klage Bezug hat, zuständig. Der Kläger ist bei dem Arbeitsamt in Elmshorn als Chauffeur tätig gewesen und fristlos entlassen. Dagegen hat er Einspruch beim Betriebsrat eingelegt, dieser ist für begründet erklärt und nach erfolglosen Einigungsverhandlungen hat der Kläger fristgerecht Klage erhoben und verlangt, den Einspruch gegen die Kündigung für gerechtfertigt zu erklären und die Beklagte für den Fall, daß sie eine Weiterbeschäftigung ablehnt, zu verurteilen, ihm eine Entschädigung von 300 Mk. zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung wegen örtlicher Unzuständigkeit des Arbeitsgerichtes Pinneberg beantragt. Das Arbeitsgericht Pinneberg hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt, die erfolglos war.

Aus den Entscheidungsgründen. Für die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes ist der Gerichtsstand der Beklagten maßgebend, der sich auch für die Arbeitsgerichtsbarkeit nach den §§ 12 ff. ZPO. bestimmt, wie aus § 46 Abs. 2 AGG. zu folgern ist. Da weder ein vereinbarter noch ein besonderer Gerichtsstand in Frage kommt, bestimmt sich der allgemeine Gerichtsstand nach § 17 Abs. 2 ZPO., wonach Behörden, wenn sie als solche verklagt werden können, ihren Gerichtsstand beim Gericht des Amtssitzes haben. Die Beklagte ist die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, die ihren Sitz in Berlin hat, so daß ihr Gerichtsstand in erster Linie beim dortigen Arbeitsgericht begründet ist. Durch das Reichsgesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 12. Oktober 1929 ist der Sitz der Reichsanstalt die Befugnis eingeräumt, zu bestimmen, inwieweit an Stelle des Vorstandes der Präsidenten der Vorsitzenden der Landesarbeitsämter, Arbeitsämter und die Stellvertreter dieser Personen die Geschäfte der Reichsanstalt führen und die Anstalt vertreten können. (§ 21 Abs. 3 AVOAVG.) Von dieser Befugnis ist in Artikel 6 der Satzung der Reichsanstalt vom 15. November 1929 Gebrauch gemacht, in dem die Vertretung weiter übertragen und für Klagen gegen die Reichsanstalt das Landesarbeitsamt für zuständig erklärt ist, auf dessen Bezirk die Klage Bezug hat. Das Landesarbeitsamt Nordmark mit dem Sitz in Hamburg ist somit für die vorliegende Klage passiv legitimiert.

## Rechtsprechung zum BRG.

Eine Entlassung ist eine unbillige Härte, wenn durch eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit im Betriebe für den entlassenen Arbeitnehmer Arbeitsgelegenheit geschaffen werden kann. (§ 84 BRG.) Bei der Firma P. u. Co. ist der Arbeiter B., der verheiratet ist und für ein minderjähriges Kind zu sorgen hat, tätig. Das Arbeitsverhältnis wurde ihm zum 14. August 1930 wegen Arbeitsmangel gekündigt. B. sah in der Kündigung eine unbillige Härte und erhob daraufhin Einspruch bei der Betriebsvertretung, die zwecks Weiterbeschäftigung mit der Firma verhandelte. Die Verhandlungen scheiterten, worauf der Streitfall vor dem Arbeitsgericht ausgetragen wurde, das den Einspruch des Arbeiters B. für gerechtfertigt erklärte und für den Fall der Nichtweiterbeschäftigung eine Entschädigung festsetzte.

Aus den Entscheidungsgründen: Die unbillige Härte muß auch darin erblickt werden, daß die Beklagte überhaupt zu Entlassungen schreitet. Es ist gerichtsbekannt, daß die wirtschaftliche Lage besonders der Arbeitnehmer heute außerordentlich schwierig ist und eine große An-

zahl arbeitsloser Arbeitnehmer auf Arbeit wartet. Die hohen Ziffern der arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer rühren nicht nur daher, daß die Wirtschaft wegen der verringerten Aufnahmemöglichkeit der Produkte zu Stilllegungen hat übergeben müssen. Sie rühren vielmehr teilweise auch daher, daß Arbeitnehmer durch die in den letzten Jahren weitest gehend durchgeführte Rationalisierung in den Produktionsbetrieben, besonders durch die weitgehende Einschaltung von Maschinen und die damit verbundene Ersetzung der menschlichen Arbeitskraft überflüssig geworden sind, so daß eine Anzahl Arbeitnehmer des großen Arbeitslosenheeres bestimmt auch bei gutgehender Wirtschaft keine Arbeit finden wird. Eine Beschäftigung ist demzufolge auch nach Auffassung weiter Wirtschaftskreise nur möglich, wenn die Arbeitszeit der im Betriebe noch befindlichen Arbeitnehmer entsprechend herabgesetzt wird. Diese Forderung ist gerade bei der heutigen Wirtschaftslage dann zu erheben, wenn von den noch im Betriebe befindlichen Arbeitnehmern einzelne entlassen werden sollen, vorausgesetzt, daß der Betrieb in der Lage ist, die Verkürzung der Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer zugunsten derjenigen, die wegen Antrittsmangels bei voller Arbeitszeit entlassen werden müßten, durchzuführen. Dies kann bei Transportbetrieben, wie der beklagten Firma, ohne weiteres angenommen werden, so daß unter den heutigen Verhältnissen die Entlassung von Arbeitnehmern dann, wenn im übrigen die zurückgebliebenen der gesetzlich höchstzulässigen Arbeitszeit weiterbeschäftigt werden, eine unbillige Härte im Sinne von § 84 Abs. 1 BRG. darstellt. — Deshalb ist auch aus diesem Grunde der Vorentscheidung der Betriebsvertretung beizustimmen. — Die Entscheidung war nach Lage der Sache auf den Höchstbetrag zu bemessen (§ 87 BRG.).

(Arbeitsgericht Dresden, 2. Arbeiterkammer. Urteil vom 24. Oktober 1930 — 2. Arb. 932/32 Nr. 7 —)

## Entscheidungen zum AVAVG.

**Keine Unterstützungssperre bei Ablehnung von Arbeit im Ausland.** Wiederholt hat der Spruchsenat für Arbeitslosenversicherung den Grundsatz ausgesprochen, daß die im § 90 AVAVG. aufgeführten Ablehnungsgründe für die Annahme einer Arbeit eine erschöpfende Aufstellung sind. Eine Ablehnung von Arbeit aus einem Grunde, der nicht im § 90 AVAVG. genannt ist, hat eine Unterstützungssperre zur Folge. Das gleiche gilt nach § 93 AVAVG., wenn jemand die Arbeit aus einem Grund aufgegeben hat, der nicht im § 90 aufgeführt ist. Im § 90 ist die Tatsache, daß es sich um eine Arbeit im Auslande handelt, nicht als gesetzlicher Ablehnungsgrund für die Annahme einer angebotenen Arbeit genannt. Wenn man nur dem Wortlaut des Gesetzes und des vom Spruchsenat ausgesprochenen Grundsatzes folgt, so kann man zu dem Schluß gelangen, daß auch die Unterstützungssperre bei Ablehnung einer Arbeit im Auslande eintritt.

Diese Auffassung erhielt noch dadurch scheinbar eine Stütze, daß im § 67 Abs. 1 AVAVG. die Regelung der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften ins Ausland besonders vorgeesehen war und auch durch die Verordnung vom 4. Oktober 1923 und 8. November 1924 erfolgt ist. Hinzu kam, daß durch die Verordnung vom 5. Dezember 1929 die Möglichkeit geschaffen wurde, daß Arbeitnehmer, die in bestimmten ausländischen Grenzgebieten in Arbeit treten, während dieser Beschäftigungszeit durch freiwillige Versicherung der Anwartschaft auf Arbeitslosenunterstützung erwerben können.

In zwei Entscheidungen hat der Spruchsenat die Anwendbarkeit der Sperrbestimmungen des § 93 bei Aufgabe und des § 90 AVAVG. bei Ablehnung der Annahme einer Arbeit im Auslande, die strittig war, verneint. Zu § 93 ist folgende grundsätzliche Entscheidung ergangen:

Nimmt ein Empfänger von Arbeitslosenunterstützung bei einem ausländischen Arbeitgeber im Auslande eine Beschäftigung an, so unterliegt er bezüglich dieser Beschäftigung nicht der Vorschrift des § 93 AVAVG. (Entscheidung vom 9. Mai 1930).

In der Entscheidung zu § 90 vom 9. Januar 1931 wird eine dem Senat unterbreitete Auffassung einer Spruchkammer bestätigt, in der die Berechtigung der Ablehnung einer Arbeit im Auslande und auf ausländischen Binnenschiffen, soweit diese Beschäftigung nicht während der ganzen Zeit versicherungspflichtig ist, vertreten wird.

Dabei wird in den Gründen folgendes allgemein und besonders für die Arbeitnehmer in den Grenzgebieten und für Binnenschiffer Beachtliches ausgeführt:

Zunächst fragt es sich, ob § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nur anwendbar ist, wenn es sich um eine inländische Beschäftigung handelt, und ob somit nach dieser Vorschrift die Sperre der Arbeitslosenunterstützung nicht verhängt werden darf, wenn der Arbeitslose eine ihm angebotene Auslandsarbeit ablehnt. Diese Frage ist grundsätzlich zu bejahen. Zwar enthält § 90 des Gesetzes über Arbeits-

vermittlung und Arbeitslosenversicherung keine ausdrückliche Vorschrift dieser Art. Indessen ist unter einer „Arbeit“ im Sinne des § 90 Abs. 1 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich nur eine inländische Arbeit zu verstehen. Das ergibt sich zunächst aus der Vorgeschichte der Vorschrift.

Aus ihr ergibt sich, daß § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich voraussetzt, daß es sich um eine Inlandsarbeit, also um keine Auslandsarbeit handelt. Es darf deshalb nach § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung die Sperre der Arbeitslosenunterstützung grundsätzlich nicht verhängt werden, wenn der Arbeitslose eine ihm angebotene Auslandsarbeit ablehnt. Handelt es sich um eine Auslandsarbeit, so ist die Verhängung der Sperre nach § 90 auch dann nicht zulässig, wenn es in dem Berufe, zu dem der Arbeitslose gehört, üblich ist, eine derartige Auslandsarbeit anzunehmen.

Der Grundsatz, daß § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nicht anwendbar ist, wenn es sich um Auslandsarbeit handelt, gilt auch dann, wenn die angebotene Arbeit auf einem ausländischen Fahrzeug der Binnenschiffahrt zu verrichten ist. Es ist also auch in diesem Fall für die Anwendung des § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung ausschlaggebend, ob sich die angebotene Arbeit als Inlands- oder als Auslandsarbeit darstellt. Bei Entscheidung der Frage, ob die Beschäftigung auf einem ausländischen Fahrzeug der Binnenschiffahrt, das teils im Inland, teils im Ausland verkehrt, im Sinne des § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung als Inlands- oder als Auslandsarbeit anzusehen ist, ist maßgebend, ob die Beschäftigung für ihre ganze Dauer der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegt. Denn dieser Versicherungspflicht unterliegt ebenfalls grundsätzlich nur eine im Inland ausgeübte Beschäftigung.

Dabei kommen für die Frage der Arbeitslosenversicherungspflicht des Personals der ausländischen Schiffe, die im Binnenschiffahrtverkehr deutsche Wasserstraßen befahren, neben den allgemeinen Vorschriften auch die Vorschrift der Ziffer I Nr. 8 der gemäß § 168 der Reichsversicherungsordnung ergangenen Bekanntmachung betr. Befreiung vorübergehender Dienstleistungen von der Krankenversicherungspflicht vom 17. November 1913 (RGBl. S. 756, Nr. 1913 S. 802) und die Vorschrift des § 1 Nr. 6 der gemäß § 10 des Angestelltenversicherungsgesetzes maßgebenden Verordnung über Versicherungsfreiheit vorübergehender Dienstleistungen in der Angestelltenversicherung vom 9. Februar 1923 (RGBl. I S. 109) in Betracht. Unterliegt die Beschäftigung auf einem ausländischen Fahrzeug der Binnenschiffahrt danach nicht für ihre ganze Dauer der Arbeitslosenversicherungspflicht, so beruht dies darauf, daß sich die Beschäftigung im Grunde als eine Auslandsarbeit darstellt. Bei Ablehnung des Angebots einer solchen Arbeit ist die Verhängung der Sperre nach § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich nicht zulässig.

Daß nach näherer Maßgabe der Verordnung der Erwerb der Anwartschaft auf Arbeitslosenunterstützung durch Beschäftigung im Auslande vom 5. Dezember 1929 (RGBl. 1929 S. I 289) die Anwartschaft auf Arbeitslosenunterstützung an sich auch durch eine Arbeitnehmerstätigkeit im Ausland erworben werden kann, steht nicht entgegen. Denn diese Verordnung setzt voraus, daß der Arbeitnehmer freiwillige Beiträge zur Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung entrichtet (Artikel I Nr. 2 der Verordnung); die Beschäftigung unterliegt aber nicht der Versicherungspflicht nach dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Ist aber eine auf einem ausländischen Fahrzeug der Binnenschiffahrt auszuübende Beschäftigung nach den vorhergehenden Ausführungen als Inlandsarbeit anzusehen, so wird die Anwendung des § 90 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nicht dadurch ausgeschlossen, daß das Schiff unter ausländischer Flagge fährt.

## Sozialversicherung

**Betriebsunfälle im Heim des Arbeiters.** Die Unfallversicherung ist im Jahre 1925 erheblich erweitert worden. Obgleich die neuen Vorschriften schon geraume Zeit in Kraft sind, herrscht doch in den Kreisen der Versicherten noch erhebliche Unkenntnis über dieselben. So ist es beispielsweise möglich, daß ein Arbeiter in seinem Heim (seiner Wohnung) verunglückt, und daß dieser Unfall dann als entschädigungspflichtiger Betriebsunfall anzuerkennen ist. Es sei auf die Rechtslage einmal kurz eingegangen: Der § 545b der Reichsversicherungsordnung bestimmt: „Als Beschäftigung in einem der Versicherung unterliegenden Betriebe gilt die mit der Beschäftigung in diesem Betriebe zusammenhängende Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung und Erneuerung des Arbeitsgerätes, auch wenn es vom Versicherten gestellt wird.“ Da dieser Gesetzestext für viele Versicherte wohl nicht leicht verständlich ist, bedarf er einer Erläuterung. Der Versicherungsschutz gegen Betriebsunfälle erstreckt sich nicht auf die Arbeit im Betrieb allein, sondern auch auf die Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung und Erneuerung des Arbeitsgerätes. Voraussetzung ist jedoch, daß es sich um Arbeitsgerät (Werkzeug usw.) handelt, das der Versicherte zur Ausübung seiner Berufsarbeit braucht. Die Verwahrung, Instandhaltung usw. des Arbeitsgerätes muß also mit der Tätigkeit im Betriebe in ursächlichem Zusammenhang stehen. Weiter ist

natürlich vor allen Dingen notwendig, daß der Arbeitnehmer in einem versicherten Betrieb beschäftigt ist oder daß er eine Tätigkeit ausübt, die der Unfallversicherung unterliegt. Ohne Bedeutung für die Beurteilung der Rechtslage ist es, wem das Arbeitsgerät gehört. Der Unfallchutz tritt auch dann ein, wenn das Arbeitsgerät nicht Eigentum des Unternehmers ist, sondern wenn es dem Versicherten gehört. Weiter spielt es keine Rolle, wo und an welchem Orte der Versicherte sein Werkzeug in Ordnung bringt. Wenn ein Erdarbeiter beispielsweise seine Schaufel oder Hacke von der Arbeitsstelle mit in seine Wohnung nimmt, um einen neuen Stiel an ihr zu befestigen und es stößt ihm dabei ein Unfall zu (in seiner Wohnung), so ist dies zweifellos ein entschuldigungspflichtiger Betriebsunfall. Der Arbeiter kann demnach auch in seiner Wohnung einen Betriebsunfall erleiden. Er muß sich jedoch mit der Verwahrung, Instandhaltung, Reparatur usw. seines Arbeitsgeräts abgeben. Nimmt (um auf das obige Beispiel zurückzukommen) der Arbeiter die Schaufel mit nach Hause, um mit ihr auf seinem eigenen Grundstück eine Arbeit für sich auszuführen und zieht er sich bei dieser eigenwirtschaftlichen Tätigkeit eine Verletzung zu, so ist dies kein Betriebsunfall. Es handelt sich in diesem Falle nicht um die Instandsetzung, Verwahrung usw. seines Arbeitsgeräts. Ein Betriebsunfall liegt auch dann vor, wenn der Arbeiter sein Arbeitsgerät im Betrieb selbst in Ordnung bringt (auch wenn dies nach Schluß der Arbeitszeit geschieht) und dabei einen Schaden erleidet. — Es sind zu diesen Bestimmungen in den letzten Jahren eine ganze Reihe Entscheidungen des Reichsversicherungsamts ergangen, die etwas Klarheit bringen. So ist in einer solchen vom 12. August 1926 ausdrücklich festgelegt, daß die Tätigkeit (Verwahrung, Instandhaltung usw. des Arbeitsgeräts) auch dann unter den Versicherungsschutz fällt, wenn sie in der Wohnung des Arbeiters stattfindet. Verhältnismäßig viel Streitfälle drehten sich darum, was und welche Gegenstände unter den Begriff des „Arbeitsgeräts“ fallen. So ist festgelegt, daß eine Taschenuhr kein Arbeitsgerät im Sinne dieser Vorschriften darstellt. (Ein Arbeiter, der seine in Reparatur befindliche Uhr vom Uhrmacher abholen wollte, verunglückte auf dem Wege dahin.) Ein Tintenflask, durch den sich ein Arbeitnehmer verletzete, ist als Arbeitsgerät anerkannt worden. Wichtig ist die Feststellung, daß Arbeitskleidung nicht unter den Begriff Arbeitsgerät fällt. Dieser Entscheidung lag ein Fall zugrunde, bei dem ein von der Arbeit nach Hause kehrender Arbeiter seinen Rucksack und seine Pelserine an einen Nagel hängte und dabei in eine Kelleröffnung stürzte. Weiter ist folgende Entscheidung nicht unwichtig: Ein in einem versicherten Betriebe beschäftigter Lehrling erleidet einen Unfall, als er nach Arbeitsluß aus einem Stück Holz, das er beim Aufräumen in der Werkstatt gefunden hatte, unter Benützung der Arztsäge einen Stiel für den ihm gehörigen, im Betrieb von ihm verwendeten Hammer fertigen wollte. Der Unfall wurde als Betriebsunfall anerkannt.

KI.—s.

**Dereinigung von Personen zum Zwecke der gemeinsamen Ausübung des Sports oder Turnens sind weder Einrichtungen oder Tätigkeiten im Gesundheitsdienst, noch solche in der freien Wohlfahrtspflege im Sinne des § 537 Abs. 1 Nr. 4b RVO.** Durch das dritte Gesetz über Änderungen in der UD. vom 20. Dezember 1928 sind u. a. die Einrichtungen und Tätigkeiten im Gesundheitsdienst und in der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege der UD. unterstellt worden. Um den bestehenden Zweifeln darüber, ob zu den Einrichtungen oder Tätigkeiten im Sinne dieser Vorschrift Vereinigungen von Personen gehören, die sich zum Zwecke der gemeinsamen Ausübung des Sports oder Turnens zusammengeschlossen haben, zu begegnen, hat der zweite Rekursenat des Reichsversicherungsamts auf Grund des § 1715a RVO. folgenden Rechtsgrundsatz ausgesprochen.

**Aus der Begründung:** Wie bereits in der grundsätzlichen Entscheidung vom 20. Dezember 1929 angeführt worden ist, sollte nach dem Entwurf eines dritten Gesetzes über Änderungen in der UD. und der hierzu gegebenen Begründung Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten, Entbindungsheime und sonstige Anstalten, die Personen zur Kur oder Pflege aufnehmen, also lediglich die Einrichtungen der sogenannten geschlossenen Gesundheitsfürsorge der UD. unterworfen werden. Bei der ersten Beratung des Entwurfs im Reichstag wurde angeregt, auch die halboffene und offene Gesundheitsfürsorge in die Versicherung einzubeziehen, weil es unzulässig erscheine, Personen, welche die gleiche Tätigkeit ausüben, der Versicherung nur zu unterstellen, soweit sie in geschlossenen Anstalten tätig seien, nicht aber auch dann, wenn sie die nämliche Tätigkeit außerhalb geschlossener Anstalten ausüben. Danach sollte also zunächst lediglich das Krankenpflegepersonal jeder Art gegen die ihm bei seiner Tätigkeit drohenden Gefahren versichert werden. Bei den Beratungen des neunten Ausschusses des Reichstages wurde dann das Gesetz so formuliert,

daß neben den Krankenhäusern usw. auch die Einrichtungen und Tätigkeiten im Gesundheitsdienst der UD. unterworfen sind. Wie weit dieser Begriff zu fassen ist, ist aus den Gesetzesmaterialien nicht ersichtlich. Zu den Einrichtungen und Tätigkeiten im Gesundheitsdienst im Sinne der genannten Vorschrift gehören danach einerseits die Einrichtungen und Tätigkeiten, welche die Beseitigung oder Besserung eines krankhaften Zustandes oder die Pflege eines pflegebedürftigen Menschen bezwecken, andererseits diejenigen, die eigens den Zweck haben, die Gesundheit des einzelnen oder der Allgemeinheit vor ihr unmittelbar drohenden Gefahren zu schützen, wie beispielsweise ärztliche Beratungsstellen, Desinfektionsbetriebe und dergl. mehr. Auch bei ihnen bildet die Sorge um die Gesundheit des gefährdeten Menschen den Hauptzweck. Dagegen können solche Einrichtungen und Tätigkeiten nicht als Gesundheitsdienst im Sinne des Gesetzes angesehen werden, die lediglich auf Förderung oder Stärkung der Gesundheit des an sich Gesunden, also der Behandlung und Pflege nicht bedürftigen Menschen, vielmehr auf seine Erziehung in körperlicher und geistiger Beziehung, abzielen. Es wäre weder mit der Auffassung der beteiligten Kreise noch mit der der Allgemeinheit zu vereinigen, wenn man behaupten wollte, ein Sport- oder Turnverein treibe Gesundheitsdienst an seinen Mitgliedern. Es läßt sich höchstens sagen, daß die einzelnen Mitglieder etwas für ihre Gesundheit Förderliches tun, wenn sie an den Übungen eines solchen Vereins teilnehmen. Der Umstand, daß derartige Vereine vielfach vom Staat oder von den Gemeinden mit Geldbeträgen unterstützt werden, die aus den Haushaltsmitteln für Gesundheitspflege entnommen sind, ist nicht geeignet, sie aus diesem Grunde versicherungspflichtig als „Einrichtungen im Gesundheitsdienst“ anzusehen. Nach alledem sind auf einem Zusammenschluß beruhende Vereinigungen von Personen zum Zwecke der gemeinsamen Ausübung des Sports oder Turnens weder Einrichtungen oder Tätigkeiten im Gesundheitsdienst, noch in der freien Wohlfahrtspflege im Sinne des § 537 Abs. 1 Nr. 4b RVO. Die in ihnen beschäftigten Angestellten sowie auch die in ihnen ehrenamtlich Tätigen unterliegen daher nicht aus diesem Gesichtspunkte der UD. (Entsch. vom 11. November 1930 (Ia 8310/302.) (Reichsarbeitsblatt Nr. 36/1930.)

## RUNDSCHAU

„Alle Macht den Räten“ ist die seit zehn Jahren von den Kommunisten immer wieder in die Welt hinausposaunte Parole. Wie das von der russischen Handelsvertretung in Berlin aufgefaßt wurde, zeigte folgender Fall: Die russische Handelsvertretung in Berlin lehnte es seit Jahren ab, einen Wahlvorstand zu bestellen zur Errichtung einer geweslichen Betriebsvertretung. Als Gründe dafür gab sie an, man könne der russischen Handelsvertretung unmöglich zumuten, ihrer Betriebsvertretung die Aufgabe zuzuweisen, bei der Erfüllung der Betriebszwecke der russischen Handelsvertretung mitzuwirken, wie dies das deutsche Betriebsrätegesetz vorschreibt. Der Vertreter der internationalen sozialistischen Republik hielt es außerdem nicht für angängig, daß die russischen Angestellten der Handelsvertretung durch deutsche Betriebsratsmitglieder in ihren Interessen vertreten würden. Infolgedessen kam es zu einem Rechtsstreit der freigewerkschaftlichen Organisation der Bankangestellten gegen die Handelsvertretung der Union der sozialistischen Sowjet-Republiken. Die wirtschaftlichen Hintergründe des Verhältnisses der russischen Handelsvertretung wurden vor dem Reichsarbeitsgericht klar aufgedeckt. Die russische Handelsvertretung sträubt sich gegen die Errichtung einer Betriebsvertretung, um zu verhüten, daß die Methoden aufgedeckt werden, die sie bei Entlassung ihrer Angestellten befolgt. Das Arbeitsgericht Berlin hat in dem Rechtsstreit die Ansicht der freigewerkschaftlichen Bankangestelltenorganisation gebilligt. Nicht nur daß die revolutionäre Sowjet-Republik das bürgerliche Reichsarbeitsgericht anrief, um sich davor zu schützen, daß eine Betriebsvertretung wie sie alle deutschen Betriebe haben, bei ihr errichtet wird, sie bebienten sich zur Bekräftigung ihres Standpunktes auch noch des Gutachtens eines deutschen Rechtslehrers, von dem allgemein bekannt ist, daß er der theoretische Wegbahner des deutschen Faschismus ist.

## BRIEFKASTEN

In Nr. 12 des „Arbeitsrecht“ 1930 brachten wir einen Artikel über Berufungsverfahren von B. Klasing, der u. a. folgenden Passus auf Spalte 90 oben enthält: „Eine Ausnahme ist im Einspruchsverfahren vorgesehen (§ 71 AGG.). In diesem Falle ist auch die Betriebsvertretung als Prozeßvertretung zugelassen, wenn von ihr schon die Klage in erster Instanz durchgeführt worden ist.“ Wie wir inzwischen festgestellt haben, kann Berufungsklage durch die Betriebsvertretung zwar selbständig eingeleitet werden (§ 71 AGG.). Daneben bleibt nach dem Kommentar Aufhäuser-Nörpel zum § 63 des Arbeitsgerichtsgesetzes die in § 11 Ziff. 2 vorgesehene weitere Prozeßvertretung (Gewerkschaftsvertreter oder Rechtsanwalt) jedoch p f l i c h t m ä ß i g bestehen. D. Red.