

# Arbeitsrecht

Monatsschrift für Betriebsräte und Vertrauensleute des Gesamt-Verbandes

Nummer 3

Berlin, den 21. März 1931

3. Jahrgang

## Die Bedeutung des Mitbestimmungsrechts

Zu der Reichsbetriebsrätekonferenz des Gesamt-Verbandes am 16. und 17. Februar 1931 in Berlin hat Kollege R u p e l vom ADGB einen Vortrag über das oben angegebene Thema gehalten, den wir auszugsweise wiedergeben.

**W**as Mitbestimmungsrecht auf gesetzlicher Basis ist auf der Demobilisierungserordnung vom Dezember 1918 aufgebaut und in die heutige gesetzliche Form durch das Betriebsrätegesetz vom Jahre 1920 gegossen worden. Wenn wir als jüngere Generation uns vergegenwärtigen, wie diejenigen, die heute nur noch in geringer Zahl unter uns weilen, die Gewerkschaften geschaffen haben, was für Kämpfe sie ausgestanden haben, dann müssen wir uns manchmal fragen, ob wir unseren Ältern wirklich würdig sind. Wenn wir weiter überlegen, was wir alles hinter uns haben: die Vorkriegsverhältnisse, den Weltkrieg, die Revolution, die Inflation und nun die Wirtschaftskrise und uns dann vergegenwärtigen, daß wir trotz all dieser Erlebnisse doch immerhin heute hier zusammen sind, dann müssen wir den Schluß ziehen, daß wir zwar nach wie vor schwer kämpfen müssen, aber keine Veranlassung haben, hoffnungslos zu sein oder zu werden. Von dieser Basis betrachte ich das Mitbestimmungsrecht, das Betriebsrätegesetz, sein Wesen, seine Bedeutung, seinen Zweck und sein Ziel.

Wer sich eingebildet hat, mit Hilfe des Mitbestimmungsrechts in den Betrieben die kapitalistische Wirtschaftsordnung zu überwinden, der war naiv. Es ist noch niemals in der Weltgeschichte vorgekommen oder möglich gewesen, daß sich die Träger einer Wirtschaftsordnung heimlich, still und leise, gewissermaßen hinterherum, durch ein Gesetz hätten überwinden lassen. Es ist meine Überzeugung in voller Übereinstimmung mit der stets von den Gewerkschaften vertretenen Ansicht, daß es tatsächlich bei allem guten Willen niemals möglich sein wird, die von uns im Endziel erstrebte sozialistische Wirtschaftsordnung durch eine betriebliche Initiative der Betriebsräte durchzusetzen. Dielmehr wird diese gewaltige Aufgabe immer eine unmittelbare Aufgabe der Arbeiterklasse sein und bleiben müssen. Der Wert des Betriebsrätegesetzes liegt in der vorbereitenden Einarbeitung in die Betriebswirtschaft als unabdingtes Erfordernis für die Durchführung einer späteren Umgestaltung der Wirtschaftsordnung.

Das Betriebsrätegesetz kann sich unmittelbar für Millionen unserer Arbeitskollegen günstig auswirken, wenn die Betriebsvertretungsmitglieder das BRG kennen sowie willens und in der Lage sind, es auszuüben. Ich will hier, weil es mir notwendig erscheint, die Betriebsvertretung nicht als Bewegung an sich ansehen, sondern in ihrem Wirken und ihrer Bedeutung hineinsetzen in die große Arbeiterbewegung und aus diesem weiteren Rahmen heraus zu erklären versuchen, welche Aufgaben und Befugnisse die Betriebsräte haben.

Es ist nicht damit getan, daß gesetzliche Rechte vorhanden sind, sondern daß sie auch zur Durchführung kommen, und Voraussetzung für ihre allgemeine Durchführung ist die Kenntnis des Rechts. Um diese zu vermitteln, braucht man einen bis in die einzelnen Zellen der Arbeiterbewegung hinein ausstrahlenden Funktionskörper. Kollektives Arbeitsrecht und Gewerkschaften sind untrennbar miteinander verbunden. Gewerkschaften sind Voraussetzungen des kollektiven Arbeitsrechts. Ohne Gewerkschaften gäbe es allenfalls Gesetze, aber niemals ein kollektives Arbeitsrecht. Die Tarifvertragsordnung ist an sich ein Stück Papier; Rechtswirkungen ergeben sich daraus erst, wenn es den Gewerkschaften möglich ist, Tarifverträge zu schaffen, und das ist wieder erst möglich, wenn die Gewerkschaften stark und kräftig sind. So bedeutet auch das BRG nicht das geringste, wenn die Belegschaften keine Betriebsvertretungen wählen.

§ 78 Ziffer 1 BRG stellt der Betriebsvertretung die Aufgabe, die Durchführung aller Arbeiterschutzbestimmungen, das Arbeitsrecht, das Sozialrecht und den Tarifvertrag zu überwachen; dazu kommen die Aufgaben, soweit sie sich auf Unfallverhütung, Arbeitsschutz und Gewerbehygiene beziehen. Eine tüchtige Betriebsvertretung ist selbst in der heutigen ungünstigen Zeit in der Lage, dafür zu sorgen, daß die Rechte der Arbeiter und die Tarifverträge zur Durchführung kommen. Wenn die Betriebsräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mehr oder weniger Schwierigkeiten haben, so liegt das auch heute noch in der Hauptsache daran, daß sie es dann mit einer Belegschaft zu tun haben, die schlecht organisiert ist. Bei guten Organisationsverhältnissen sind auch heute noch unzählige Streitigkeiten schon dadurch zu verhindern, daß die Betriebsvertretungen auf dem Posten sind.

Bei der Ausübung der Tätigkeit des Betriebsrats gilt vor allem der Grundsatz: „Vorbeugen“ und erst in zweiter Linie, wenn ein Rechtsstreit ausgebrochen ist, „heilen“. Es ist besser, wenn sich die Arbeiterräte im Zusammenwirken mit den Gewerkschaften bemühen, entstehende Streitigkeiten im Betrieb zu regeln, als daß wir Prozesse führen. Dieser Grundsatz „Vorbeugen“ gilt vor allem bei der Durchführung des § 78 Ziffer 1 BRG, aber er gilt auch für die Tätigkeit der Arbeiterratsmitglieder selbst. Im Interesse der gesamten Gewerkschaftsbewegung und der Betriebsräte ist zu verlangen, daß alle Versuche, mit dem Kopf durch die Wand zu wollen, unterlassen werden. Die Betriebsräte dürfen sich nicht allzuweit vorwagen und müssen sich in ihrer Tätigkeit auch einigermaßen nach den Organisationsverhältnissen ihrer Belegschaft im Betrieb einrichten.

Im Betriebsrätegesetz sind eine ganze Reihe Klippen, an denen man unter Umständen scheitern kann. Eine sozusagen fixe Idee des Reichsarbeitsgerichts ist es, daß die Betriebsvertretungen nicht nur die Interessen der Belegschaft, sondern auch die des Betriebs wahrzunehmen haben, und daß sie die eine Aufgabe nicht vor die andere stellen dürfen. Ich halte diese Auffassung des RAG für grundsätzlich falsch. Wir nehmen die Interessen der Belegschaft wahr; daß wir daneben selbstverständlich Maßnahmen vermeiden, die den Betrieb offensichtlich schädigen, ist klar; daß wir aber die Profitinteressen der Arbeitgeber wahrnehmen sollen, ist ausgeschlossen!

Was die Arbeitgeber dem deutschen Betriebsrätegesetz in erster Linie übelnehmen, ist das Hineinbauen der Betriebsvertretung in die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Dagegen haben die Arbeitgeber schon sehr scharf angekämpft; ihre Bemühungen waren bis jetzt allerdings erfolglos. Die Tatsache, daß Betriebsräte und Gewerkschaften zusammengehören, ist nicht nur im § 8 BRG verankert. In der Novelle vom 1. Februar 1928 und der damit vorgenommenen Änderung des § 23 BRG ist vom Gesetzgeber ausgesprochen, daß in den Fällen, wo der Arbeitgeber sich weigert, den Wahlvorstand zu bestellen, die Gewerkschaften das Recht haben, beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichts die Bestellung eines Wahlvorstandes zu beantragen.

Daß sich die Betriebsratsmitglieder politisch und gewerkschaftlich betätigen dürfen, ist selbstverständlich und wir erwarten von allen Betriebsvertretungsmitgliedern, daß sie dies noch mehr als die andern tun.

Trotzdem das BRG schon heute die Möglichkeit gibt, vieles für die Kollegen in den Betrieben zu erreichen, haben wir uns entschlossen, bestimmte Änderungen des Betriebsrätegesetzes zu beantragen. Dabei handelt es sich um folgendes:

Wir wollen — was besonders für den Gesamt-Verband wichtig ist — die bisherige Rechtslage wieder herstellen, daß im Falle freistufiger Entlassung neben dem Lohnanspruch für die Dauer

der Kündigungsfrist auch, der Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Entschädigung zur Durchführung kommen kann. Wir verlangen weiter, daß eine Entlassung von Betriebsratsmitgliedern nur möglich sein soll, wenn es sich nicht um eine Teil- oder Scheinstillegung, sondern um eine gänzliche und dauernde Stillegung handelt. Ferner wollen wir dem unmöglichen Zustand ein Ende bereiten, daß tüchtige Betriebsräte, wenn sie das Unglück haben, krank zu werden, mit Hilfe des ominösen § 123 Ziffer 8 der GO. fristlos entlassen werden können. Wir fordern, daß Erkrankung bei Betriebsratsmitgliedern kein Grund zur fristlosen Entlassung sein darf. Schließlich fordern wir die gleiche Rechtslage wie für Schwerbeschädigte auch für Betriebsratsmitglieder, nämlich nach Streiks oder Aussperrungen sollen Betriebsratsmitglieder ebenso wie die Schwerbeschädigten wieder eingestellt werden. Gegenwärtig nutzen die Arbeitgeber die Zusammenlegung von Betrieben dazu aus, diese sozusagen von der sozialen Belastung auszukümmern. Das haben wir neuerdings bei der Wiedereinzuführung kommunaler Werke in privatwirtschaftliche Werke, aber auch bei Kartellen und Trusten erlebt. Diese Dinge haben Veranlassung gegeben, einen Gesetzentwurf auszuarbeiten, wonach in derartigen Fällen von Betriebsausfälschungen oder Betriebsübergang, wenn die entlassenen Arbeiter arbeitslos werden, für die ersten 13 Wochen 80 Proz. und für die nächsten 13 Wochen 60 Proz. Entschädigung zu zahlen wären, wobei haftbar für diese Entschädigung sowohl der bisherige als auch der neue Arbeitgeber sein soll.

In der letzten Zeit spielt die Streitfrage wegen des Arbeitszeitausfalls bei Betriebsstörungen, Strommangel, Wassermangel, Maschinendefekt, Arbeitsmangel usw. eine große Rolle. Nach § 615 BGB. würde der Arbeitgeber, wenn die Arbeiter ihre Dienste anbieten, den Lohn für die Ausfallzeit bezahlen müssen. § 615 ist abdingbar, und er ist leider auch in einer großen Zahl von Tarifverträgen abgedungen. Wir bekämpfen die Rechtsauffassung des RAG., da die Arbeiter als Belegschaftsangehörige führend an der Leitung der Betriebe beteiligt sind, auch im Falle von Betriebsstörungen durch Verzicht auf ihren Lohn für die Ausfallzeit zur Erhaltung des Bestandes des Betriebes mit beizutragen haben, weil damit jede Sicherheit für die Lebensgrundlage den Arbeitern weggenommen ist. Deshalb haben wir eine Änderung des § 615 BGB. verlangt dahingehend, daß § 615 unabdingbar ist, soweit die Arbeiter ihre Dienste anbieten. Es wäre dann nicht mehr möglich, durch wirtschaftlichen Druck die Arbeiter dazu zu zwingen, auf die Maßnahmen des Arbeitgebers einzugehen.

Nach dem Direktionsrecht hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Arbeiter seines Betriebes an eine zumutbare andere Arbeitsstelle zu versetzen, wenn damit nicht gegen dessen Willen eine Lohneinbuße verbunden ist und diese Maßnahme keine Maßregelung darstellt. Das ist das sogenannte wirtschaftliche Direktionsrecht des Arbeitgebers, das aber nach wie vor ein einseitiges Recht darstellt. Allerdings besteht auch hier die Möglichkeit des Widerspruchs des Arbeiterrats nach § 78 Ziffer 2 BRG. und die Möglichkeit der Beschwerde des betroffenen Arbeiters bei dem Arbeiterrat. Streng von dem wirtschaftlichen Direktionsrecht des Arbeitgebers ist die Ordnung des Betriebes zu trennen. Der Arbeitgeber kann nicht gegen den Willen der Belegschaft willkürlich Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen regeln, das Rauchen, Verlassen des Fabrikhofes u. ä. verbieten; hierzu bedarf es, soweit die Arbeitsordnung nicht entsprechende Bestimmungen bereits enthält, der Ergänzung dieser. Es muß also streng getrennt werden in rechtlicher Beziehung, zwischen dem Angebot neuer Arbeitsbedingungen, der Rechtslage bei Betriebsstörungen, dem wirtschaftlichen Direktionsrecht und der Ordnung des Betriebes.

Zum Schluß noch einige grundsätzliche Dinge. Wir haben gegenwärtig eine stark bedrohte Front und es wird vielleicht im Laufe der nächsten Monate noch möglich sein, daß an der einen oder anderen Stelle weitere Einbrüche in diese Front erfolgen. Aber entscheidende Einbrüche sind aus den verschiedensten Gründen unmöglich. Einmal ist der Kreis unserer Anhänger immerhin schon so groß, daß wir auch in den schwierigsten Zeiten Widerstand leisten können, und dann haben wir die Hunderttausende von Betriebsräten, die in vorderster Front treu zur Gewerkschaftsbewegung stehen, und schließlich ist trotz aller Schwierigkeiten, in denen wir uns gegenwärtig befinden, die Entwicklung nicht gegen, sondern mit uns. Jetzt gilt es für uns, die Zähne zusammenzubeißen, die Gewerkschaftsbewegung schlagkräftig zu halten. Wenn das gelingt, dann werden wir im geeigneten Moment in der Lage sein, mit der Macht der Gewerkschaften entscheidend die Neuordnung der Verhältnisse bestimmen zu können.

## Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts

### Betriebsräte.

1. Das Wahlausschreiben muß deutlich erkennen lassen, wo Vorschlagslisten einzureichen sind, und es muß an dieser Stelle auch tatsächlich Gelegenheit gegeben sein, zu angemessener Tageszeit Vorschlagslisten anzubringen. Ferner muß das Wahlausschreiben die Adresse des Vorsitzenden angeben. Bei Fehlen dieser Voraussetzungen ist die Wahl ungültig, wenn nicht nachgewiesenermaßen das Wahlergebnis dadurch nicht verändert worden ist. Beschluß vom 27. August 1930 — RAG. RB. 40/30.

2. Nicht der Betriebsrat als solcher, sondern der Gruppenrat ist zur Mitwirkung bei der Straffestsetzung (§ 80 BRG.) zuständig. — Das Arbeitsgericht kann nicht nach seinem eigenen Ermessen der Bestrafung eines Arbeitnehmers aus einem ganz anderen Grunde, als vom Arbeitgeber angegeben, zustimmen. Beschluß vom 15. November 1930 — RAG. RB. 54/30.

3. Das Amt des Betriebsratsmitgliedes beruht auf dem Arbeitsverhältnis und nicht umgekehrt. Hat der Arbeitgeber aus Anlaß des Verkaufs seines Betriebes den Betriebsvertretungsmitgliedern gekündigt, so ist der Rechtsnachfolger (Erwerber des Betriebes) nicht verpflichtet, die entlassenen Betriebsvertretungsmitglieder wieder einzustellen oder weiter zu beschäftigen. Urteil vom 5. November 1930 — RAG. 208/30.

4. Ebenso wie die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nur in einer Betriebsratsitzung erteilt werden kann, kann die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsobmannes nur von einer Versammlung der wahlberechtigten Arbeitnehmer erteilt werden. Die Zustimmung kann nicht durch Befragen der einzelnen Arbeitnehmer eingeholt werden. Urteil vom 5. November 1930 — RAG. 202/30.

5. Erteilt der Betriebsratsvorsitzende von sich aus die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes, ohne daß der Betriebsrat einberufen worden ist und einen Beschluß darüber gefaßt hat, so ist die Kündigungszustimmung dennoch wirksam, wenn der Arbeitgeber nicht wußte oder wissen mußte, die Erklärung des Vorsitzenden entspreche nicht dem Willen des Betriebsrats. Urteil vom 24. September 1930 — 104/30.

### Arbeitsvertrag.

6. Wird der Schwerbeschädigte infolge einer auf seine Kriegsbeschädigung zurückzuführende Krankheit zur Fortsetzung der Arbeit unfähig, so hat er einen Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes so lange, bis ihm mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt ist. Dieser Anspruch kann aber durch tarifvertragliche Bestimmungen beseitigt werden. Bestimmt der Tarifvertrag, daß unter Umständen bei Arbeitsunfähigkeit kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, so gilt dies auch für Schwerbeschädigte, ohne daß dies im Tarifvertrag besonders erwähnt ist. Urteile vom 7. Mai 1930 — RAG. 73/30, vom 4. Oktober 1930 — RAG. 178/30 und vom 1. November 1930 — RAG. 119/30.

7. Hat die Arbeitsordnung die Einführung von Kurzarbeit zugelassen oder ist durch Vereinbarung gemäß § 78 Ziffer 2 BRG. eine Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit zustande gekommen, so wird dadurch auch der mit dem Schwerbeschädigten geschlossene Arbeitsvertrag unmittelbar berührt, derart, daß der Schwerbeschädigte nur die eingeführte Arbeitszeit zu leisten hat und sie entsprechend zu entlohnen ist. Urteil vom 1. November 1930 — RAG. 243/30.

8. Setzt ein minderjähriger Arbeitnehmer, für den der Vater einen Lehrvertrag abgeschlossen hatte, nach Beendigung der Lehrzeit die Arbeit im gleichen Betriebe fort, so ist anzunehmen, daß er den dadurch begründeten Arbeitsvertrag mit Ermächtigung seines Vaters abgeschlossen hat und deshalb Ansprüche aus diesem Arbeitsvertrag selbständig einklagen kann (§ 113 BGB.). — Regelt der Tarifvertrag die Vergütung der Lehrlinge und Gehilfen und ist kein Anhaltspunkt dafür gegeben, daß Anspruch auf den Gehilfenlohn nur derjenige haben soll, der die Gehilfenprüfung bestanden hat, so hat ein Arbeitnehmer, der nach der ordnungsgemäßen Lehrzeit die Prüfung nicht bestanden hat, aber im Betriebe weiterbeschäftigt und mit Gehilfenarbeit betraut wird, Anspruch auf den Gehilfenlohn. Urteil vom 14. Mai 1930 — RAG. 9/30.

### Verfahren.

9. Die prozesshindernde Einrede des Gütevertrages nach § 101 RAG. muß von dem Beklagten geltend gemacht werden, bevor er sich auf eine streitige Verhandlung vor dem Arbeitsgericht einläßt. Wird sie später, gar erst in einer höheren Instanz, angebracht, so muß sie vom Gericht unbeachtet bleiben. Urteil vom 22. Oktober 1930 — RAG. 236/30.



## TARIFRECHT

Der Begriff „Gemeinnützigkeit“ im Sinne des § 19 der Fürsorgepflichtverordnung liegt bei einem von der Stadt ausgeführten Saalbau nicht vor. Eine Stadtverwaltung beschäftigt für einen von ihr ausgeführten Saalbau auch Wohlfahrtsberufsleute und entlohnte sie nach dem Gemeindearbeitertarif. Einer dieser Arbeiter klagte auf Entlohnung nach dem allgemeinverbindlichen Bauarbeitertarif und bekam in allen Instanzen recht. Das Reichsarbeitsgericht begründete den Anspruch auf den Bauarbeiterlohn u. a. wie folgt:

„Zur Sache meint der Berufungsrichter, ein öffentliches Fürsorgeverhältnis könne schon deshalb nicht in Frage kommen, weil der Saalbau, bei dem die Beklagte den Kläger beschäftigt hat, keine Arbeit gemeinnütziger Art im Sinne von § 19 Fürsorgeverordnung vom 15. Februar 1924 gewesen sei. Denn Zweck eines Unternehmens dieser Art sei im allgemeinen, durch Vermietung der Räumlichkeiten eine Verzinsung des angelegten Kapitals und womöglich einen Gewinn für die Stadtkasse zu erzielen. Darauf, ob solche Unternehmen sich im Ergebnis als gewinnbringend herausstellen pflegen, komme es nicht an. Diese offensichtlich gerade für das Saalbauunternehmen der Beklagten nicht allgemein angelegten Erwägungen sind von Rechtsirrtum frei und in den tatsächlichen Grundlagen von der Revision nicht angegriffen. Gemeinnützigkeit kann, wie das RAG in dem Urteil vom 11. Januar 1930 Bensch. Bd. 8. S. 14 ausgesprochen hat, allerdings nicht schon deshalb verneint werden, weil die Arbeit der Stadtgemeinde zugute kommt, ihr Aufwände erspart und überhaupt nützlich ist. Aber für das Erfordernis der Gemeinnützigkeit, das § 19 der FÜVo, nun einmal ausstellt, muß ein geantworfener Raum übrig bleiben. Das ist nicht der Fall, wenn nach einer im Schrifttum vertretenen Ansicht (vgl. Frey Deutsche Zeitschr. für Wohlfahrtspflege, 6. Jahrg. S. 9 ff.) schließlich jede Arbeit, die eine Gemeinde (oder eine Körperschaft öffentlichen Rechts), also ein Träger der Pflichtarbeit, vornehmen läßt, als gemeinnützig angesehen werden soll. Die von der Revision vorgeschlagene Bestimmung des Sinns, dahin, die Arbeit müsse zwecks Nutzung durch die Allgemeinheit durchgeführt werden, würde auch die Herstellung von Saalbauten, Theatern und dergl. durch private Gewerbeunternehmer umfassen, eine Erstreckung des Sinns, die der gemeinen Sprache nicht weniger wie dem Gesetz widerstrebt. Einer umfassenden Begriffsbestimmung der „gemeinnützig“ Arbeiten (d. i. Arbeitsunternehmungen) bedarf es nicht. Dem Berufungsrichter ist jedenfalls darin zu folgen, daß eine Arbeit, die eine Gemeinde zu Erwerbszwecken unternimmt wie sie im wesentlichen gleichartig auch ein Privater zu gewerblichen Zwecken ausführen könnte, mit den gemeinnützigem Arbeiten des § 19 FÜVo, nicht gemeint sein kann. Nach den Feststellungen des Berufungsrichters ist dieser Fall bei dem städtischen Saalbau gegeben, da er durch Vermietung der Räumlichkeiten an des Publikum für die Stadtkasse nutzbar gemacht werden soll und (neben Repräsentationszwecken) vorwiegend zu diesem Ziel errichtet wird. Der Revisionsangriff scheitert aber auch an den tatsächlichen Feststellungen, die der Berufungsrichter in der Richtung trifft, ob das Arbeitsverhältnis nach der ihm von den Parteien vorgelegten Gestaltung als privates Arbeitsverhältnis gewollt war. Die Feststellungen, daß es Absicht der Beklagten war, mit dem Kläger in ein privates Arbeitsverhältnis zu treten, und daß der Kläger aus dem Verhalten der Beklagten den entsprechenden Schluß ziehen mußte, tragen als zweite Grundlage sein Ergebnis, es liege ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vor. Ist das der Fall, so sucht die Revision umsonst, einem solchen Arbeitsverhältnis die Zulassung zu einem Tarifverhältnis zu verweigern. Ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag ist der Einstufungnahme der Tarifnorm auf dem Wege des § 1 oder 2 FÜVo, schlechterdings zugänglich. Es bedarf keiner Stellungnahme zu der Frage, ob in dem Augenblick, in dem der bis dahin Erwerbslose in ein Arbeitsverhältnis eintritt, seine öffentlich-rechtlichen Beziehungen zu dem Fürsorgeträger erlöschen oder aussetzen (so RAG, Bd. 121 S. 286), jedenfalls kennzeichnet der Umstand, daß die Wohlfahrtsfürsorge nach § 19 FÜVo, eingereifen mußte, um den Erwerbslosen in ein Arbeitsverhältnis zu setzen, nicht die Person des Arbeitnehmers. In ein privates Arbeitsverhältnis gelangt ist nach dem Zwecke des Gesetzes der „Fürsorgearbeiter“ kein Arbeiter milderer Rechte. Es kann sich deshalb nur noch darum handeln, ob gerade der Tarifvertrag, auf den der Kläger sich beruft, für ihn Geltung hat, obwohl er kein Arbeiter des Bauwesens, sondern gelernter Weber ist. Auch das ist zu bejahen. Nach § 1 Ziff. 4 des Reichstarifvertrages gilt er hinsichtlich der in § 2 der im Lohn- und Arbeitertarif aufgeführten Arbeitergruppen für alle Bau-... Arbeiten. In § 2 des Lohnstarifvertrages sind aber nicht allein gelernte Arbeiter aufgeführt. Das ergibt sich aus der Bestimmung des Begriffs der Plaharbeiter in § 2 Ziff. 1 letzter Absatz und vollends aus der Ziffer 3;

Für Nichtfacharbeiter, die in den letzten drei Jahren oder vor der Einstellung nicht mindestens vier Monate ununterbrochen im Bauwesen tätig waren, beträgt der Lohn 10 Proz. weniger als für Arbeiter der gleichen Arbeitergruppen, die bereits länger tätig sind.“

Von diesem Abschlag abgesehen, soll es danach nur auf die Verrihtung ankommen, die dem Arbeiter auf dem Bau angewiesen wird (vergl. RAG, Bd. 3 S. 155). Diese Gestaltung des allgemeinerbindlichen Tarifvertrages kommt auch dem Kläger zugute, da kein Streit darüber besteht, daß die beklagte Stadtgemeinde den Kläger bei einem Neubau beschäftigt hat, der in der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts (Bd. 2 S. 37, 145, 181; Bd. 4 S. 39, 121, Bd. 5 S. 201) gehört.“ (Urteil des RAG, vom 17. 12. 1930 — RAG, 293/1930.)

## Rechtsprechung zum BRG.

Auf alle Fälle muß verlangt werden, daß das Wahlauschreiben klar und deutlich erkennen läßt, wo Vorschlagslisten einzureichen sind und daß an dieser Stelle auch tatsächlich Gelegenheit gegeben ist, zur angemessenen Tageszeit Vorschlagslisten anzubringen, (§ 25 BRG, § 3 Wo. zum BRG.)

Aus den Entscheidungsgründen: Diesem Mindestanforderung war im vorliegenden Falle, soweit die Wahl zur örtlichen Betriebsvertretung in Frage steht, nicht genügt. Es konnte demjenigen, der eine Vorschlagsliste einzureichen entschlossen war, nicht zugemutet werden, auf die Suche nach dem Vorsitzenden des Wahlvorstandes zu gehen, wenn er seine Dienststelle bereits um 14 Uhr des letzten Einreichungstages verlassen hatte. Auch konnte an ihn, wenn im Wahlauschreiben seine Privatwohnung nicht angegeben worden war und er ihn zu geschäftsbüßlicher Zeit in seinem Dienstzimmer nicht angetroffen hatte, nicht das Ansuchen gestellt werden, nunmehr die Vorschlagsliste nach seiner Privatwohnung zu bringen, auch wenn ihm diese bekannt gewesen ist. Das Arbeitsgericht hat also jedenfalls mit Recht die Wahl zur örtlichen Betriebsvertretung für ungültig erklärt. Ohne Grund findet die Rechtsbeschwerde darin eine Verletzung des § 3 Abs. 2 der Wahlordnung zum BRG. Diese Bestimmung zeigt durch die Wahl des Wortes „muß“ unzweifelhaft, daß es sich um eine wesentliche Vorschrift handelt, deren Verletzung eine Anfechtung der Wahl nach § 20 begründet, sofern nicht etwa — was hier aussteht — der Verstoß nachgewiesenermaßen ohne Bedeutung für das Wahlergebnis war. Wenn Einreichung „bei dem Wahlvorstand“ gefordert wird, muß das Wahlauschreiben selbst die Anschrift seines Vorsitzenden enthalten. Bei der einschneidenden Folge, die sich an die Verzäumung der Einreichungsfrist knüpft, ist unbedingte Sicherheit dafür geboten, daß Wahlvorschläge fristgemäß an die bestimmte Stelle gelangen können. Das ist nur dann gewährleistet, wenn das Wahlauschreiben selbst diese Stelle eindeutig klar bezeichnet. Ob eine davon getrennte Mitteilung dem Beteiligten zum Kenntnis kommt oder nicht, ist immer mehr oder weniger dem Zufall überlassen. Es kann deshalb auch nicht als ausreichend angesehen werden, wenn eine solche vom Betriebsrat ausgehende Mitteilung an sämtlichen Ausschüßstellen des Wahlauschreibens neben diesem und während der ganzen Ausschüßzeit angeschlagen gewesen sein soll.

(Beschluß des Reichsarbeitsgerichts vom 27. August 1930, Akts.: RAG. RB. 40/30.)

## Entscheidungen zum AVAVG.

Die Annahme, daß ein entlassener Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, ist nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil der Arbeitnehmer nach der tatsächlichen Übung damit rechnen kann, bei dem gleichen Arbeitgeber wieder eingestellt zu werden. Der Kläger ist seit mehreren Jahren als Wasserbauarbeiter bei der Reichswasserstraßenverwaltung beschäftigt. Während des Winters wurde die Arbeit regelmäßig unterbrochen. Am 28. Dezember 1929 meldete er sich arbeitslos und beantragte Arbeitslosenunterstützung, die der Dorfschreiber des Arbeitsamts ablehnte, da der Kläger den erforderlichen Unterhalt in seinem eigenen Betriebe erwerben könne und nach § 89a AVAVG, nicht als arbeitslos anzusehen sei. Auf den Einspruch des Klägers bewilligte der Spruchauschuß die Unterstützung für die Zeit vom 1. Januar bis 28. Februar 1930. Dagegen legte der Kläger Berufung ein mit dem Antrag, die Unterstützung über diesen Zeitpunkt hinaus weiterzugewähren. Die Spruchkammer war der Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis nicht endgültig gelöst sei, sondern daß der Kläger mit der Arbeit nur ausgesetzt habe. Dabei stützte sie sich auf den § 2a des Lohnstarifvertrages für die Arbeiter der Reichswasserstraßenverwaltung in der Fassung vom 2. Mai 1929. Nach diesem wird die Beschäftigungszeit nicht als unterbrochen angesehen, wenn die Unterbrechung die Zeit von 150 Arbeitstagen nicht überschreitet. Zur endgültigen Entscheidung über die Frage

ob Arbeitslosigkeit vorliegt, wenn der Arbeitnehmer nur mit der Arbeit ausgesetzt, ohne daß jedoch das Arbeitsverhältnis endgültig gelöst wird, wurde die Sache an den Spruchsenat abgegeben, der diese Frage bejahte. Das Reichsverkehrsministerium erklärte in der Verhandlung, daß die Annahme der Spruchkammer, das Arbeitsverhältnis sei nicht gelöst, nicht zutrifft. Die Wasserbauarbeiter würden während der in Betracht kommenden Zeit entlassen ohne Verpflichtung, die Arbeit bei der Reichswasserstraßenverwaltung später wieder aufzunehmen. Eine solche Verpflichtung besteht auch seitens der Verwaltung nicht.

Aus den Entscheidungsgründen: Nach dem Erlaß des Reichsverkehrsministeriums, daß die Wasserbauarbeiter bei Beginn der winterlichen Arbeitsunterbrechung entlassen werden und weder der

Arbeitnehmer verpflichtet ist, bei der Reichswasserstraßenverwaltung die Arbeit später wieder aufzunehmen, noch die Verwaltung verpflichtet ist, den Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen, besteht zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine rechtliche Beziehung mehr, die die Annahme rechtfertigt, daß die Arbeit nur ausgesetzt werde, das Arbeitsverhältnis aber weiterbestehe. Das Arbeitsverhältnis würde vielmehr endgültig gelöst sein. Dem widerspricht § 2a Absatz 1 Buchstabe c des bezeichneten Tarifvertrages nicht. Diese Regelung ist von Bedeutung, wenn der Arbeitnehmer die Beschäftigung wieder aufnimmt. Die Arbeitnehmer haben nach der tatsächlichen Übung zwar eine gewisse Aussicht, später bei der Reichswasserstraßenverwaltung wieder beschäftigt zu werden, dies rechtfertigt jedoch nicht die Annahme, daß der entlassene Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehe und somit nicht arbeitslos im Sinne des § 89a RWAV sei. Die Arbeitslosenunterstützung kann in diesem Fall nur verlangt werden, wenn entweder einer der in § 89a RWAV besonders hervorgehobenen Fälle vorliegt oder der Arbeitnehmer die Übernahme jeder anderen Arbeit ablehnt, weil er sich nur seinem bisherigen Arbeitgeber zur Verfügung hält.

(Entscheidung des Spruchsenats für die Arbeitslosenversicherung vom 7. November 1930 IIIa Nr. 164/30.) (Reichsarbeitsblatt Nr. 36/1930.)

## Sozialversicherung

Neben dem Hausgeld kann bei Krankenhausbehandlung nicht auch noch der entl. durch die Krankenhausbehandlung ersparte Betrag vom Lohn in Abzug gebracht werden. Der Kläger, der bei der Beklagten als Kutzer gegen einen Tagelohn von 8,80 Mk. beschäftigt war, hatte wegen eines Betriebsunfalls vier Wochen lang im Krankenhaus gelegen. Nebenher bezog er Hausgeld. Gemäß § 6 Ziffer 3 des Tarifvertrages für das Transportgewerbe in Köln hatte die Beklagte dem Kläger im Hinblick auf seine lange Dienstzeit eine Vergütung von 21 Tagen Arbeitslohn zu entrichten, auf die sie das Krankengeld in Abzug bringen konnte. Der Kläger führt aus, die Beklagte dürfe nur das Hausgeld in Abzug bringen, nicht aber einen weiteren Betrag, weil etwa die Krankenhausbehandlung ihm gewisse Ausgaben erspare. Ihm — Kläger — stehe daher pro Tag eine Vergütung von 8,80 Mk. (Arbeitslohn) minus 3,10 Mk. (Hausgeld) = 5,70 Mk. zu. Da die Beklagte bereits einen Betrag von 50 Mk. gezahlt hat, beantragt er, sie zu verurteilen, an ihn 69,70 Mk. zu zahlen. Die Beklagte ist der Ansicht, sie brauche dem Kläger nicht die volle Differenz zwischen Lohn und Hausgeld zu zahlen. Sie dürfe vielmehr neben dem Hausgeld noch den Betrag in Abzug bringen, den der Kläger infolge der Krankenhausbehandlung erspart habe. Andernfalls werde der Arbeitnehmer im Krankheitsfall besser gestellt, was nicht der Sinn der Vorschrift des oben angeführten § 6 Ziffer 3 des Tarifs sein könne.

Entscheidungsgründe. Daß für den Kläger die Voraussetzungen des § 6 Ziff. 3 des Tarifvertrages für das Transportgewerbe in Köln erfüllt sind und der Kläger demgemäß wegen seines Betriebsunfalls die Fortzahlung des Lohnes für 21 Tage verlangen kann, ist unbestritten. Die Parteien streiten nur darüber, ob dem Kläger außer dem Hausgeld wegen seiner Aufnahme ins Krankenhaus und der dadurch ihm möglicherweise ersparten Ersparnisse in deren Höhe ein weiterer Abzug gemacht werden kann. Die Beklagte hält sich dazu für berechtigt, weil nach dem Sinne der fraglichen Tarifbestimmung ein von einem Unfall betroffener Arbeitnehmer nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden solle, als wenn er arbeite. — Das Gericht tritt der Auffassung des Klägers bei. Zunächst spricht für sie der Wortlaut des § 6 des Tarifvertrages, in dem nur davon die Rede ist, daß das „Krankengeld abgezogen werden kann“. Diese Vorschrift enthält also nichts von weiteren Kürzungsmöglichkeiten. Wenn also die Absicht der Tarifparteien im Sinne der Behauptung der Beklagten gelegen hätte, hätte sie im Tarif keinen Ausdruck gefunden, so daß sie keine Berücksichtigung finden kann. — Das Gericht ist auch der Überzeugung, daß alle Tarifparteien schon aus praktischen Erwägungen damals die von der Beklagten vorgetragene Ansicht nicht teilten. In den meisten Fällen dürfte es kaum möglich sein, selbst unter Aufwand von Sachverständigenurteilen, den in jedem Krankheitsfall mitunter für den Kranken täglich wechselnden Wert der Krankenhauspflege und -behandlung genau in Geld festzustellen. — Zu Unrecht meint die Beklagte, falls der Wert der Krankenhausbehandlung zum Glück des Hausgeldes den Arbeitslohn des Arbeiters übersteige, habe dieser ein Interesse daran, sich möglichst lange ins Krankenhaus zu legen. Sie verkennt dabei, daß die Anordnung der Krankenhausbehandlung und deren Dauer vom Willen des Arbeitnehmers nicht abhängt. — Abgesehen davon wird meistens auch dem Arbeitnehmer durch die Krankenhausbehandlung besonders in Anbetracht der geringen Höhe des Hausgeldes gegenüber dem Krankengeld kein solcher Vorteil entstehen. Endlich ist nicht einzusehen, inwiefern ein solcher den Arbeitgeber schädigt und weshalb er ihm zugute kommen soll.

(Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 10. Februar 1931 — 3 A. C. 1. 109/31.)

Rechnen Trinkgelder und Reisespesen zum Entgelt? In der reichsgesetzlichen Krankenversicherung richten sich Beiträge und Leistungen nach dem Arbeitseinkommen des Versicherten. Von großer Bedeutung für den Versicherten ist nun, daß er vom Arbeitgeber richtig gemeldet wird. Der Versicherte, der nicht mit seinem vollen Arbeitsentgelt zur Kasse gemeldet wird, hat bei einem Leistungsanspruch schwere Nachteile. War dies schon seither so, so ist die Rechtslage durch die Arbeitslosenversicherung noch verschärft worden. Die Krankenkassen ziehen nach dem vom Arbeitgeber gemeldeten Lohn auch die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ein. Bei einem Antrag auf Unterstützung richtet sich hier nun neuerdings die Höhe derselben nicht nach dem Arbeitsverdienst, sondern nach dem für die Versicherten gezahlten Beitrag. Aus diesen Andeutungen ist ersichtlich, daß es für den Arbeitnehmer wichtig ist, mit seinem vollen Lohn angemeldet zu werden.

Nach den Bestimmungen der Arbeitslosenversicherungsordnung gehören nun zum Arbeitsentgelt nicht nur Lohn, Gehalt usw., sondern sämtliche Bezüge, die der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder sogar von dritten Personen für die geleistete Arbeit erhält. Trotz dieser immerhin klaren Bestimmung bestehen über die Auslegung des Begriffs „Arbeitsentgelt“ immer noch Zweifel. Einer derselben betrifft die Trinkgelder, die in manchen Berufen üblich sind. Gewiß werden diese heute im allgemeinen auch sprachlich fließen wie in früheren Zeiten. Bei den nicht gerade hohen Löhnen muß aber der betreffende Versicherte mit solchen Nebeneinnahmen heute mehr wie je rechnen.

Das Reichsversicherungsamt hat auf eine Anfrage in dieser Beziehung unterm 24. Oktober 1910 folgende Auskunft erteilt: „Das Reichsversicherungsamt hat bisher keine grundsätzliche Entscheidung darüber getroffen, ob die Trinkgelder der Arbeitnehmer im Freieigengewerbe durchweg als Entgelt zu betrachten sind. Nach der Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes können Trinkgelder, welche die Kunden des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gewähren, nur ausnahmsweise unter den nachstehenden beiden Voraussetzungen als Entgelt im Sinne des § 160 der Arbeitslosenversicherungsordnung angesehen werden:

1. Die Trinkgelder müssen erwießenermaßen zum mindesten gewohnheitsmäßig gewährt werden; — 2. sie müssen ganz oder teilweise an die Stelle des Gehalts oder Lohnes treten.

Wenn auch dieser Bescheid auf die Verhältnisse im Freieigengewerbe abgestimmt ist, so unterliegt es jedoch keinem Zweifel, daß er auch Anwendung auf andere Berufe (Droschkenschaffere, Portiers usw.) findet, in denen Trinkgelder üblich sind. Das Reichsversicherungsamt Koblenz geht in einer Entscheidung vom 13. Februar 1930 noch weiter, indem es festlegt, daß Trinkgelder als ein freies Geschenk des Kunden an den Bediensteten anzusehen sind und nicht als Bestandteil des Arbeitsentgelts. Die Sache steht also durchaus nicht günstig für den Arbeitnehmer. Jedenfalls kann nur von Fall zu Fall entschieden werden, ob und wann Trinkgelder zum Entgelt rechnen oder nicht. Bei Streitfällen empfiehlt sich die Anrufung des zuständigen Versicherungsamtes.

Die Frage, ob Reisespesen zum Entgelt rechnen, ist ebenfalls nicht so einfach zu beantworten. Die Gewährung derartiger Speesen kommt hauptsächlich bei Reisechauffeuren usw. in Frage. Die Versicherungsbehörden haben sich wegen Streitfällen hierüber in zahlreichen Fällen beschäftigen müssen. Nach einem Urteil des Oberversicherungsamtes Zwickau vom 28. Dezember 1927 sind Reisespesen dem Arbeitsentgelt nur insoweit zuzurechnen, als sie nicht auf einen durch die Tätigkeit verursachten Mehraufwand zu rechnen sind, also insoweit, als nach Abzug der tatsächlichen Kosten dem Arbeitnehmer ein Ueberschuß bleibt. Auf denselben Standpunkt stellt sich eine Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 11. Dezember 1929. Aus einer anderen Entscheidung der gleichen Behörde vom 11. Januar 1929 sind folgende Ausführungen beachtenswert: „Es kann bei den Reisespesen weder schließlich die Anrechnung als Arbeitsentgelt bejaht noch allgemein verneint werden. Sie sind vielmehr nur insoweit dem Lohn zuzurechnen, als sie für den Empfänger einen wirtschaftlichen Vorteil bedeuten. Es muß demnach in jedem einzelnen Fall geprüft werden, ob und inwieweit ein wirtschaftlicher Vorteil vorliegt. Das ist nur insoweit der Fall, als entweder die zum Ersatz für Aufwendungen bestimmte Summe den wirklichen Aufwand übersteigt und nicht verbraucht wird oder soweit durch den Aufenthalt des Versicherten außerhalb seines Familienhaushaltes Ersparnisse in der eigenen Wirtschaft ermöglicht werden.“ Die letzte dieser Voraussetzungen wird wohl in fast allen Fällen eintreten und vorliegen, in denen der Ernährer längere Zeit von zu Haus weg ist. Im übrigen sind die Ausführungen dieser Entscheidung so klar, daß auf sie wohl nicht näher eingegangen zu werden braucht.