

Mitglied des Vereins
72

Der Gewerkeverein.

Zentralorgan des Verbandes der Deutschen Gewerkevereine (H.-D.).

Erscheint am
1. und 16. jeden Monats.

Redaktion und Expedition
Berlin N.O. 55, Greifswalderstr. 221/23.
Fernsprecher: Amt Alg. 4720.

Abonnementspreis
pro Vierteljahr M. 1.50.

Nr. 10:

Berlin, den 16. Mai 1921.

53. Jahrgang.

Inhalt.

Das Arbeits-Tarifgesetz. — Gegen den Koalitionszwang. — Aus der Praxis der Arbeiterversicherung. — Soziales. — Arbeiterbewegung. — Aus dem Verbands. — Amtlicher Teil. — Adressenänderungen. — Literatur.

Das Arbeits-Tarifgesetz.

Im „Reichsarbeitsblatt“ und in der „Sozialen Praxis“ ist der Entwurf eines Arbeits-Tarifgesetzes veröffentlicht worden. Der Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht im Reichsarbeitsministerium sowie der Tarifrechtsausschuß der Gesellschaft für Soziale Reform haben diesen Entwurf in vielen Verhandlungen durchgesehen und jetzt der Öffentlichkeit zur Besprechung übergeben. Es handelt sich also nicht um einen Regierungsentwurf, nicht einmal um einen Referentenentwurf des Arbeitsministeriums. Bevor es zu einer gesetzlichen Regelung kommt, muß der Entwurf im Reichsarbeitsministerium beraten und dem Kabinett vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat wird durch seinen sozialpolitischen Ausschuß sich gutachtlich äußern, dann geht der Entwurf an den Reichstag und schließlich an den Reichstag. Es ist also anzunehmen, daß das endgültige Arbeits-Tarifgesetz, wenn es alle diese Instanzen passiert hat, ein wesentlich anderes Gesicht zeigen wird als der vorliegende Entwurf.

Das darf uns aber nicht hindern, schon heute einiges dazu zu sagen, denn es ist überaus schwierig, diese Materie in eine gesetzliche Form zu bringen, die allen Ansprüchen genügt. Um diese Schwierigkeit zu verstehen, sei daran erinnert, daß der Tarifvertragsgedanke von uns Gewerkevereinern seit 1888 vertreten wird; in dem Aufruf: „An die Deutschen Arbeiter“ (Oktober 1888) wurde schon ein „Schiedsgericht zur Schlichtung von Streitigkeiten“ gefordert, bezgl. im § 8 Ziffer 7 der Musterstatuten. In den freien Gewerkschaften gelang es erst nach langen Kämpfen dem Tarifgedanken Geltung zu verschaffen. Die Arbeitgeber, insbesondere in der Schwerindustrie, haben sich bis zur Gründung der Zentral-Arbeitsgemeinschaft gegen die tarifliche Regelung ausgesprochen aber sich ihr nur widerwillig gefügt. Der Tarifgedanke hat sich also erst durch schwere Kämpfe zu seiner heutigen Anerkennung durchgerungen. Deshalb ist es so schwierig, alles das in den richtigen Grenzen gesetzlich zu erfassen, was hier erfaßt werden muß.

In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vom 15. November 1918 wird unter Ziffer 6 gesagt: „Die Arbeitsbe-

dingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen.“ Das ist ein wesentlicher Fortschritt, weil hier gemeinsam die tarifliche Regelung des Arbeitsverhältnisses gefordert wird. Bis dahin bedeutete der Tarifvertrag eine freiwillige Vereinbarung zwischen den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die keinerlei gesetzlichen Rückhalt hatte. Gegen Tarifbrüche und Verletzungen des Tarifvertrages war der geschädigte Teil machtlos. Erst die Verordnung vom 23. Dezember 1918 brachte eine vorläufige Regelung. Die Tarifverträge wurden als unanfechtbar erklärt, mit anderen Worten: Arbeitsverträge sind unwirksam, soweit sie von der tariflichen Regelung abweichen, es sei denn, daß der Tarifvertrag die Anfechtbarkeit ausdrücklich gestattet. Ferner wurde durch die Verordnung die Möglichkeit geschaffen, den Tarifvertrag als allgemein verbindlich zu erklären, also über den Kreis der Beteiligten hinaus, für den ganzen Beruf oder für ein bestimmtes Vertragsgebiet.

Die vielen Verordnungen, die seit der Umänderung unseres Regierungssystems erlassen worden sind und neben den früheren gesetzlichen Bestimmungen in der Gewerbeordnung, den Versicherungsgesetzen, dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Handelsgesetzbuch usw. bestehen, soweit sie das Arbeitsverhältnis und alles, was damit zusammenhängt, betreffen, sind so vielseitig, daß der gewöhnliche Sterbliche sich nicht mehr darin zurechtfindet. Ein findiger Jurist kommt mit irgendeinem alten Urteil oder einer früheren Entscheidung, an die selbst der erfahrene Gewerkevereins- oder Gewerkschaftsbeamte kaum gedacht hat. Um aus diesem Wirrwarr herauszugelangen, ist es das Streben aller Sozialpolitiker und glücklicherweise heute auch das des Arbeitsministeriums, daß ein „Gesetzbuch der Arbeit“ geschaffen wird, in welchem alle zerstreuten Vorschriften gesammelt werden. Dazu gehören das Arbeits-Tarifgesetz, das Schlichtungs- und Arbeitsgerichtsverfahren, das Arbeitsnachweiswesen, das Betriebsrätegesetz, die Gewerbeordnung usw. Wir haben alle jetzt diesbezüglich im Entstehen begriffenen Gesetze als einen Teil dieses Gesetzbuches anzusehen. Freilich wird es noch mehrere Jahre dauern, ehe dieses Ziel erreicht ist. Es muß zugleich eine Ergänzung der vorhandenen Büden und eine Umänderung veralteter Vorschriften unter Anpassung an die heutige Zeit und fernere Entwicklung angestrebt werden. Der Begriff des Arbeitsrechts ist so zu verstehen, daß die Gesamtheit aller Rechtsvorschriften, die sich auf das Arbeitsverhältnis im weitesten Sinne beziehen,

Im Entwurf ist der Aufbau und das Verfahren des Tarifgerichtes und eines zu errichtenden Tarifamtes offengelassen worden. Um nicht zuviel neue Behörden zu schaffen, ist beabsichtigt, die Funktionen einer Behörde zu übertragen, die in der neuen Schlichtungsordnung genannt ist. Bekanntlich sieht diese Einigungsämter, Landeseinigungsämter und ein Reichseinigungsamt vor. Diesen wird auch übertragen, ob, inwieweit und für welche Gebiete Tarifverträge verbindlich erklärt werden.

Die Gewerbetreibenden werden gut tun, sich heute schon in die Regelung des Tarifvertragsrechts hineinzudenken und an der öffentlichen Besprechung über den vorliegenden Entwurf zu beteiligen. Die Schlichtungsordnung unterliegt momentan der Begutachtung durch den Reichswirtschaftsrat. Tarifverträge und Schlichtungswesen sind untrennbar. Von der Gestaltung des einen wird die Entwicklung des anderen wesentlich beeinflusst. Wir haben ein Interesse daran, daß eine Regelung vorgenommen wird, wodurch die Rechte der Arbeiterschaft in jeder Hinsicht gewahrt werden und auf der anderen Seite der Aufbau unseres Wirtschaftslebens gefördert wird.

Gegen den Koalitionszwang!

Ein Urteil des Amtsgerichts Berlin-Mitte.

Der Artikel 166 der Reichsverfassung gewährleistet jedem Reichsbürger ausdrücklich die Vereinigungsfreiheit. Nach § 66 Ziffer 6 des Betriebsrätegesetzes ist es dem Betriebsrate ausdrücklich zur besonderen Pflicht gemacht, für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft seines Betriebes einzutreten. Nach § 84 Ziffer 1 des Betriebsrätegesetzes sind Entlassungen unzulässig und mit dem Einspruch angreifbar, die wegen gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem beruflichen Verein erfolgen.

Trotzdem hört man immer von Neuem davon, daß gegenüber Angehörigen von Minderheitsorganisationen in geschwibriger Weise gegen die Koalitionsfreiheit verstoßen wird und daß insbesondere Betriebsvertretungen ihre Stellung dazu mißbrauchen, Angehörige ihnen nicht genehmer Organisationen durch terroristische Akte aus den Betrieben und damit aus Brot und Lohn zu drängen. Ein solches Verhalten, das den Pflichten einer Betriebsvertretung Hohn spricht, kann nicht scharf genug gekennzeichnet und bekämpft werden. Mit allen gesetzlichen Mitteln den Schutz der Mitglieder von Minderheitsorganisationen gegenüber geschwibrigem Koalitionszwange zu übernehmen und durchzuführen, ist daher eine Aufgabe, die „des Schwertes der Götter wert“ ist.

Nur verhältnismäßig selten ist es bisher gelungen, diesen Schutz der Vereinigungsfreiheit auch gerichtlich, im Wege des Zivilprozesses, durchzusetzen. Umso lehrreicher und erfreulicher erscheint darum ein jüngst ergangenes Urteil des Amtsgerichts Berlin-Mitte, das Mitglieder von Betriebsvertretungen, welche sich gegen die Vereinigungsfreiheit eines Arbeitnehmers vergangen haben, in empfindlicher Weise für den dem zu Unrecht Gemahregelten entstandenen Schaden haftbar macht.

In der Berkner Großfleischerei R. hat sich im Herbst 1920 folgender Vorfall abgespielt. Am 8. September 1920 wurde zu dieser Fleischerei, die eine größere Anzahl von Gehilfen beschäftigt und daher sowohl einen Betriebsrat wie einen Arbeiter-

rat hat, der Fleischer S. vom paritätischen Arbeitsnachweis in Arbeit vermittelt. S. war Mitglied des zum Verbands der Deutschen Gewerbetreibenden (D.G.) gehörigen Deutschen Fleischer-Gewerkes, während die gesamte übrige Belegschaft des Betriebes dem freigewerkschaftlichen Zentralverband der Fleischer angehörte. Bis zum 8. September 1920, also ganze sechs Tage, arbeitete S. im Betriebe der Fleischerei zur Zufriedenheit seines Arbeitgebers. Am Morgen des 9. September wurde S. von dem Vorsitzenden des Betriebsrats der Firma an der Weiterarbeit gehindert und ihm bedeutet, daß er seine Arbeit einzustellen habe, weil er nicht Mitglied des Zentralverbandes der Fleischer sei und die anderen Kollegen deshalb nicht mit ihm zusammenarbeiten wollten! Die Firma, welche dem Drucke ihrer Belegschaft offenbar nicht standhalten konnte, ließ S. tatsächlich die Arbeit einstellen und stellte ihm hierüber folgende Bescheinigung aus:

„Dem Fleischer S. . . . wird hierdurch bescheinigt, daß er durch den Arbeiterrat meines Betriebes gezwungen wurde, seine Tätigkeit einzustellen, weil er nicht Mitglied des Zentralverbandes der Fleischer ist.“

gez. Unterschrift.“

Damit war S., dem nichts anderes als seine Nichtzugehörigkeit zu einem beruflichen Verein (§ 84 Ziffer 1 B.R.G.) vorgeworfen war, auf Veranlassung der eigenen Betriebsvertretung seines Betriebes arbeitslos geworden. Er rief den Schlichtungsausschuß Groß-Berlin an. Der Schlichtungsausschuß fällt am 4. Oktober 1920 folgenden selbstverständlichen Schiedsspruch:

„Die Antragsgegnerin hat den Antragsteller weiter zu beschäftigen.“

Begründung: Der Antragsteller durfte wegen seiner Zugehörigkeit zum Deutschen Fleischer-Gewerkes-Bund in seiner Tätigkeit nicht behindert werden.“

Nach am gleichen Tage trat auf Grund des Schiedsspruches S. die Arbeit bei der Firma wieder an. Am nächsten Morgen, dem 5. Oktober 1920, verweigerte die gesamte Belegschaft der Firma die Arbeit und erklärte, daß sie, solange S. im Betriebe bleibe, die Arbeit nicht wieder aufnehmen werde, weil er nicht dem Zentralverbande der Fleischer angehöre! S. mußte deshalb, da die Firma durch Verderben ihrer großen Fleischmengen einen großen Schaden zu gewärtigen hatte, wenn die Arbeit eingestellt blieb, sie abg. — nach ihrer eigenen Erklärung — durch ihre Betriebsvertretung in eine Zwangslage versetzt war, trotz des Schiedsspruches wiederum entlassen werden und erhielt nunmehr über seine Entlassung folgende Bescheinigung:

„Die gesamten Arbeiter der Firma R. verweigern die Arbeit:

1. weil S. nicht Mitglied des Zentralverbandes der Fleischer ist;
2. weil der Betrieb einen Tarifvertrag mit dem R.-G. d. Fleischer abgeschlossen hat und die Kollegen nicht gewillt sind, mit einem anderen zu arbeiten.

Betriebsrat: gez. F. Arbeiterrat: gez. D.
Betriebsrat für Transportpers.: gez. B.“

Damit war S. wiederum auf die Straße gesetzt. Er fand erst am 11. Oktober 1920 andere Arbeit, ist also vom 9. September, dem Tage seiner ersten Entlassung, an im ganzen 28 Tage arbeits-

dazu gehört, natürlich auch alle Dinge, die heute in der Gewerbeordnung geregelt sind.

Professor Lujjo Brentano ist wohl als der Vorläufer des Arbeits-Tarifgesetzes anzusehen. Seit 1872 hat er die Idee der Rechtsverbindlichkeit des Kollektiv-Arbeitsvertrages verfolgt. Auf einer Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform in Düsseldorf wurde diese Frage gründlich erörtert, und 1918 fand eine Besprechung der drei Gewerkschaftsrichtungen statt, bei der Brentano seine Idee entwickelte, die dahin ging, öffentlich-rechtliche Zwangsverbände zu bilden, an deren Spitze eine Tarifbehörde zu schaffen sei. Es sollten also alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, unbekümmert, ob sie organisiert sind oder nicht, erfasst werden. Diesen Gedanken hat Brentano auch bis auf den heutigen Tag noch nicht aufgegeben.

Der vorliegende Gesetzentwurf stellt sich aber auf den entgegengesetzten Standpunkt, indem er in § 4 ausdrücklich nur die Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern als tariffähig bezeichnet, deren Satzung den Abschluß von Tarifverträgen vorsieht und Bestimmungen darüber enthält:

1. von welchen Organen und in welcher Weise Beschlüsse in Tarifangelegenheiten gefaßt und beurkundet werden,
2. welche Organe die Vereinigungen vertreten und wie sie berufen werden.

Auch freie und Zwangsinnungen werden als Vereinigungen von Arbeitgebern angesehen, die tariffähig sind. Bei den Arbeitnehmern ist die Voraussetzung für die Tariffähigkeit gegeben, wenn sie

1. die Mitgliedschaft nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig machen,
2. Arbeitgeber als Mitglieder nicht aufnehmen,
3. die Interessen ihrer Mitglieder selbständig und unabhängig wahrnehmen.

Demnach können die „Gelben“ nicht als tariffähige Vereine angesehen werden und folglich keinen Tarifvertrag abschließen, der den Schutz dieses Gesetzes genießt. Desgleichen kann z. B. der pommerische Landbund, der eine Organisation der Arbeitgeber ist und nur eine Gruppe für die Arbeitnehmer gebildet hat, nicht als tariffähig angesehen werden. Das wird dazu führen, daß wir eine Reihe von Tarifverträgen bekommen werden, die unter das Gesetz fallen, und eine weitere Anzahl solcher, die von nicht tariffähigen Gruppen geschlossen sind, dann aber nicht als rechtsverbindlich erklärt werden können, weil die abschließenden Arbeitnehmer nicht die Tariffähigkeit besitzen. Die tariffähigen Vereinigungen sind in Angelegenheiten, die einen bestimmten Tarifvertrag betreffen, rechtsfähig. Der Absatz 2 des § 152 der Gewerbeordnung gilt für tariffähige Vereinigungen nicht. Es kann also niemand von dieser Vereinbarung, die für ihn im Tarifvertrag getroffen wurde, zurücktreten.

Der Begriff, was ist ein Tarifvertrag, ist wie folgt festgelegt: Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag zwischen Arbeitgebern oder ihren tariffähigen Vereinigungen oder tariffähigen Arbeitnehmern zur Regelung des Arbeitsverhältnisses. Es ist dann weiter einiges aufgeführt, was zum Arbeitsverhältnis gehört. Jedoch ist dieser Begriff nicht endgültig festgelegt. Wir erkennen die Schwierigkeit an, aber es ist offenbar

eine Lücke, die dazu führen muß, daß Streitigkeiten darüber entstehen, was alles zum Arbeitsverhältnis gehört und was nicht. Vielleicht gelingt es, eine umfassendere Darstellung in das endgültige Gesetz hineinzubringen.

Vorläufig ist wichtig, daß auch das Lehrlingswesen im Tarifvertrag geregelt werden soll, und daß die Lehrlinge ausdrücklich als Arbeitnehmer bezeichnet werden, die unter den Tarif fallen. Die Tariffassung geht auch den Anordnungen der Innungen und Handwerkskammern über die Regelung des Lehrlingswesens vor. Die Arbeitgeber und insbesondere verschiedene Innungen laufen schon mächtig Sturm gegen diese Fassung, weil sie den Standpunkt vertreten, daß der Lehrvertrag unangetastet bleiben muß.

Im Tarifvertrag können auch andere Angelegenheiten als solche, die das Arbeitsverhältnis betreffen, geregelt werden. Auf diese finden die Bestimmungen des Gesetzes keine Anwendung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nach Abschluß des Tarifvertrages aus ihrer Organisation ausscheiden, bleiben bis zum Ablauf dieses Tarifvertrages diesem unterstellt. Wichtig ist auch, daß die Tariffähigkeit des Inhabers eines Betriebes auf seinen Rechtsnachfolger im Betrieb übergeht.

Eine heiklumstrittene Frage, die in den Arbeiterorganisationen seit Jahrzehnten diskutiert worden ist, ist die Haftung. Die Organisationsführer wollten nicht wegen irgendeines vorkommenden Tarifbruchs eine Strafe auf sich nehmen. In Wirklichkeit bestand auch bisher die Gefahr; denn der § 54 des Bürgerlichen Gesetzbuches schwebte wie ein Damoklesschwert über den verantwortlichen Personen. Glücklicherweise ist nur vereinzelt davon Gebrauch gemacht worden. Der Entwurf hat in § 17 versucht, diese Frage in einer andern Weise zu lösen.

Tariffähige, die wissentlich gegen Vorschriften der Tariffassung verstoßen, die nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen bestimmen, können auf Antrag einer Vertragspartei, des Inhabers oder der Betriebsvertretung des durch den Verstoß Betroffenen Betriebes vom Tarifgerichte mit einer Buße belegt werden. Die Buße beträgt im Höchstmaß für Arbeitgeber 5000 Mark, für Arbeitnehmer 500 Mark; sie fällt an die Gemeinde, in deren Bereich der Verstoß geschehen ist. Die Gemeinde hat den Betrag für Zwecke der Arbeiterwohlfahrt zu verwenden.

Aber auch dies ist zu umgehen, wenn die Tarifparteien im Tarifvertrag eine Bestimmung aufnehmen, wodurch diese Vorschriften ausgeschlossen oder abgeändert werden. In § 19 wird noch bestimmt:

„Erfüllt eine Vertragspartei die Pflichten aus dem Tarifvertrag nicht, so tritt, falls der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt, an die Stelle der Schadensersatzpflicht die Verpflichtung, an die gegnerische Vertragspartei nach Maßgabe des § 20 eine Buße zu zahlen. Sie darf den Betrag von 500 000 Mark nicht übersteigen. Ueber die Verpflichtung zur Zahlung einer Buße entscheidet das Tarifgericht auf Antrag. Dieses verteilt auch die Summe unter die berechtigten Vertragsparteien.“

Das Tarifgericht kann auch eine Sicherheitsleistung von der pflichtvergeßenen Vertragspartei verlangen, bis zur Dauer von 3 Jahren.

los gewesen. Da er täglich 40 M. verdiente, hatte er einen Lohnausfall von 28 x 40 = 1120 M.

Er strengte nunmehr durch den Syndikus des Gewerkschaftsringes beim Amtsgericht Berlin-Mitte die Klage auf Ersatz des ihm entstandenen Schadens von 1120 M. an. Er richtete die Klage einmal gegen die Firma, die ihn grundlos entlassen hatte, sodann aber auch gegen den Vorsitzenden des Betriebsrats und gegen den Vorsitzenden des Arbeiterrats. Er begründete die Klage gegen die beiden Betriebsvertreter damit, daß sie ihm durch Verstoß gegen die Reichsverfassung und das Betriebsrätegesetz vorsätzlich Schaden zugefügt hätten und deshalb als Gesamtschuldner mit der Firma aus unerlaubter Handlung für die ihm entgangenen 1120 M. hafteten.

Das Amtsgericht Berlin-Mitte erkannte durch Urteil vom 14. April 1921 wie folgt:

1. Die Beklagten werden als Gesamtschuldner kostenpflichtig verurteilt, an den Kläger 1120 M. nebst 4 v. H. Zinsen seit dem 11. Oktober 1920 zu zahlen.
2. Das Urteil ist gegen Hinterlegung von 1150 M. vorläufig vollstreckbar.

Damit ist nicht nur die Schadenersatzpflicht der Firma, sondern, was für die grundsätzliche Bedeutung des Falles wichtiger ist, die volle Schadenersatzpflicht des Betriebsratsvorsitzenden und des Arbeiterratsvorsitzenden durch gerichtliches Urteil festgestellt. Die Gründe des Urteils werden im folgenden wörtlich wiedergegeben, wobei zur Unterstützung des Verständnisses der Hinweis gestattet sei, daß „Beklagter zu 1“: die Firma, „Beklagter zu 2“: der Vorsitzende des Betriebsrats, „Beklagter zu 3“: der Vorsitzende des Arbeiterrats ist.

„Die Beklagten waren, wie gesehen, unter Verächthigung der §§ 91, 710 BPO. als Gesamtschuldner nach Klageantrag zu verurteilen.

Der Beklagte zu 1 hatte mit dem Kläger einen festen Arbeitsvertrag zu täglich 40 M. Eine Entlassung des Klägers am 9. 9. seitens des Beklagten zu 1 ist als nicht erfolgt anzusehen, weil der Beklagte zu 1 bescheinigte, daß Kläger dem Druck der Beklagten zu 2 und 3 als Vertreter seiner Arbeiter zufolge seine Arbeit beim Beklagten zu 1 einstelle. Beklagter zu 1 hat daher seinen Willen zur Entlassung des Klägers nicht ausgesprochen, vielmehr nur dem Drucke nachgegeben. Demnach wurde der Kläger auf den Schiedspruch auch ohne weiteres wieder eingestellt und erst nach dem 5. 10. vom Beklagten zu 1 entlassen. Der Beklagte zu 1 haftet daher dem Kläger aus dem Arbeitsvertrage mangels Willens zur Entlassung bis 5. 10. und von dann an bis zur anderweit genommenen Arbeit aus der Entlassung ohne Grund. Sieht man aber in dem ersten Verhalten des Beklagten zu 1 bereits eine Entlassung, so haftet aber Beklagter zu 1 aus grundloser Entlassung, denn er hatte keinen Grund, den Kläger zu entlassen. Handelte gleichwohl der Beklagte zu 1 unter einem gewissen Drucke in gewisser Zwangslage, so ersetzt doch diese unangenehme Lage des Beklagten zu 1 nicht den wichtigen Kündigungsgrund aus § 828 BPO. Dieser Grund besteht nur in einem unangemessenen Verhalten des Dienstpflichtigen selbst. Hier liegt aber kein schuldhaftes Ver-

halten des Klägers vor, das den Beklagten zu 1 zur sofortigen Kündigung berechtigt hätte.

Der Beklagte haftet daher aus dem Vertrage, bezw. aus Entlassung ohne wichtigen Kündigungsgrund. Er kann aber Regress nehmen gegen diejenigen, welche ihn zu diesem Verhalten genötigt haben (§§ 823 Abs. 2 BGB. und 240 St.G.B.), das sind die Beklagten zu 2 und 3 als Vertreter seiner Arbeiter. Sie haben ihm durch ihr schuldhaftes Verhalten Schaden verursacht. Die Beklagten zu 2 und 3 haften als Vertreter der Arbeiter des Beklagten zu 1 und als selbsttätige Personen dem Kläger auf Ersatz des Ausfalls seines Lohnes aus unerlaubter Handlung gemäß §§ 823 Abs. 2, 840 BGB. Art. 159 Reichsverf., § 240 St.G.B.

Sie nötigten ihn durch ihre drohende Haltung mit Begehung körperlicher Gewaltmaßnahmen zur Arbeitseinstellung und begingen einen Gewaltakt gegen seine persönlich gewährleistete Vereinigungsfreiheit. Es liegt ein Akt reiner Terrorisierung vor. Diesen Akt begingen die Beklagten zu 2 und 3 als Vertreter der Arbeiter des Beklagten zu 1 und haften daher aus unerlaubter Handlung als Gesamtschuldner. Der Kläger kann von den Beklagten nur einmal Ersatz verlangen. Alle haften als Gesamtschuldner. Hiernach rechtfertigt sich die Verurteilung der Beklagten zu 1 bis 3.“

Dieses erfreuliche Urteil zeigt, daß Betriebsvertreter, die ihr Amt zu Angriffen auf die Vereinigungsfreiheit Andersorganisirter mißbrauchen zu können glauben, unter Umständen ihre Verfehlungen recht empfindlich an ihrem eigenen Geldbeutel fühlen können. Es wird hoffentlich für ähnliche Fälle eine heilsame Lehre sein. Hervorzuheben sei, daß sich der gleiche Schadenersatzanspruch nicht etwa nur gerade gegen die Vorsitzenden der Betriebsvertretungen, sondern gegen jedes andere Mitglied der Betriebsvertretung oder auch der sonstigen Velegenschaft durchführen läßt, welches sich an dem Akt gesetzwidrigen Koalitionszwanges beteiligt. Im vorliegenden Falle hätte der Anspruch ebensogut gegen sämtliche Arbeiter der Firma gerichtet werden können. Die Vorsitzenden der Betriebsvertretungen sind lediglich als die Hauptverantwortlichen herausgegriffen worden.

Aus der Praxis der Arbeiterversicherung.

Eine grundsätzliche Entscheidung.

Der Balzmeister R. verlor im April 1915 den linken Vorderarm und bezieht für die Folgen dieses Betriebsunfalles eine 70prozentige Dauerrente. Um den Verlust der Hand nach außen weniger in die Erscheinung treten zu lassen, hat sich die Berufsgenossenschaft im November 1915 bereit erklärt, eine aktiv bewegliche künstliche Hand zu liefern und die Mittel dazu auch bewilligt. Im Frühjahr 1920 stellte nun R. den Antrag auf Befreiung von Handschuhen und zwar für beide Hände.

da für eine einzelne Hand solche in Geschäften nicht zu kaufen seien. Gleichzeitig wurde auch der Antrag auf Rückerstattung von 500 Mark für die Beschaffung von Handschuhen in den letzten fünf Jahren gestellt. Die Berufsgenossenschaft lehnte jedoch den Antrag ab, mit der Begründung, daß eine Verpflichtung zur Belieferung mit Handschuhen für die künstliche Hand für sie nicht bestehe. R. legte hiergegen Berufung ein und machte geltend, daß in der mündlichen Verhandlung vom 13. 4. 20 wegen Gewährung einer Zulage zur Unfallrente der Vertreter der Berufsgenossenschaft auf seine Ausführungen hin, daß die Rente eben noch zur Anschaffung der so notwendigen Handschuhe genüge, erklärt habe, die Handschuhe würden von der Berufsgenossenschaft geliefert. Wenn letzteres nun auch von der V.-G. bestritten wurde, so habe sie doch, nachdem er erneut geschrieben und dabei auf den Aussagen des Vertreters der V.-G. bestehen geblieben sei, ihm mit Schreiben vom 29. 7. 1920 ermächtigt, sich auf Kosten der V.-G. einen kräftigen Stoffhandschuh anfertigen zu lassen, mit dem Zusatz, daß dies eine freiwillige Leistung sei. Dieses Anerbieten habe er abgelehnt, weil eine Anfertigung von nur einem Handschuh sich nicht lohne, und stattdessen gebeten, die Genehmigung zur Anfertigung von einem halben Dutzend zu erteilen. Hierauf sowie auch auf seinen Antrag auf Rückerstattung der bereits gebachten Anschaffungskosten sei aber die V.-G. nicht eingegangen. R. beantragte daher, eine Entscheidung darüber herbeizuführen, ob die V.-G. verpflichtet sei, die Handschuhe zu liefern. Seines Erachtens nach habe die V.-G. nicht nur allein die Verpflichtung, künstliche Glieder zu stellen, sondern auch für deren Erhaltung Sorge zu tragen. Der Last an seiner künstlichen Hand springe leicht ab, und um dieses zu verhüten, sei das Tragen eines Handschuhes notwendig.

In der mündlichen Verhandlung am Oberversicherungsamt lehnte der Vertreter der V.-G. die Forderung von 500 Mk. für die Beschaffung von Handschuhen in den verfloffenen 5 Jahren ab, erklärte sich jedoch bereit, dem Kläger jährlich zwei Stoffhandschuhe zu liefern. Diese Zusage gelte jedoch nur von 1920 ab und lediglich für einen Handschuh, der die künstliche Hand bedede. Die Lieferung sei eine freiwillige, da eine gesetzliche Verpflichtung hierzu nicht bestehe. Der Kläger jedoch hielt seine vermeintlichen Rechte aufrecht und ersuchte um gerichtliche Entscheidung.

Das Oberversicherungsamt beschloß hierauf, die Streitfrage gemäß § 1693 der RVO. an das Reichsversicherungsamt zur grundsätzlichen Entscheidung abzugeben und begründete diesen Beschluß u. a. wie folgt: Nach § 558 der RVO. umfaßt die Krankenbehandlung, die bei Verletzungen vom Beginn der 14. Woche nach dem Unfall zu gewähren ist, ärztliche Behandlung und Versorgung mit Arznei, anderen Heilmitteln sowie mit Hilfsmitteln, die erforderlich sind, um den Erfolg des Heilverfahrens zu sichern oder die Folgen der Verletzung zu erleichtern. (Rücken, Stützvorrichtung u. dergl.) Eine Sicherung des Erfolges des Heilverfahrens oder eine Erleichterung der Folgen der Verletzung kann in der Lieferung von Handschuhen nicht erblickt werden; deshalb kann die angegebene gesetzliche Bestimmung hier nicht Anwendung finden. Handschuhe können höchstens als ein kosmetisches Mittel (Verschönerungsmittel) angesehen werden, das die künstliche Hand verdeckt, das aber keine Erleichterung der Unfallfolgen im Sinne des Ge-

setzes bedeutet. Me dem Verletzten etwa eine bessere Handtierung ermöglicht. Von der Verpflichtung der Lieferung eines Handschuhes für die unversehrte Hand kann überhaupt nicht die Rede sein. Da eine grundsätzliche höchste Entscheidung in dieser Frage noch nicht vorliegt und da der Rekurs in der vorliegenden Streitfrage gemäß § 1700 der RVO. ausgeschlossen ist, so wird dieselbe gemäß § 1693 der RVO. an das Reichsversicherungsamt abgegeben.

Das Reichsversicherungsamt holte nun zunächst ein Gutachten vom Kreisarzt Dr. G. in Siegen ein, der nach erfolgter Untersuchung die gesellten Fragen wie folgt beantwortete: Der vom dem Verletzten für die künstliche Hand beantragte Handschuh würde dazu dienen können, den gelblichen Farbenlad zu erhalten; wesentlich aber würde er kosmetischen Zwecken dienen. Die künstliche Hand ohne Handschuh bildet eine körperliche Entstellung des Verletzten, die ihn bei seinem Fortkommen behindern könnte. Da die Rake für Mittelhand und Finger gleiche sind, so kann meines Erachtens ein Paar gekaufter Handschuhe von einer bestimmten Größe ohne weiteres für beide Hände des Verletzten passen. Mit Rücksicht auf den raschen Verschleiß von Stoff- und Glatzhandschuhen dürfte sich vielleicht das Tragen von dicken grauen Militärschuhen empfehlen.

Das Reichsversicherungsamt hat dann in mündlicher Verhandlung, nachdem zunächst auf den Tatbestand hingewiesen wurde, folgendes für Recht erkannt:

„Die erste Voraussetzung für die Abgabe einer Sache zur Entscheidung vom Oberversicherungsamt an das Reichsversicherungsamt nach § 1693 der Reichsversicherungsordnung, daß der Rekurs ausgeschlossen ist, ist im vorliegenden Falle erfüllt (§§ 1700 Nr. 1, 558 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung). Ob dies auch hinsichtlich der weiteren Voraussetzung zutrifft, daß es sich um eine noch nicht festgestellte Auslegung gesetzlicher Vorschriften von grundsätzlicher Bedeutung handelt, ist nicht ungewisselhaft. Die hier allein in Betracht kommende Rechtsfrage — und nur wegen solcher, nicht dagegen wegen Tatfragen, ist eine Abgabe an das Reichsversicherungsamt auf Grund des § 1693 der Reichsversicherungsordnung vorgesehen —, in welchem Umfang eine Verpflichtung der Versicherungsträger zur Lieferung von Hilfsmitteln nach § 558 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung besteht, wird a. a. O. vom Gesetz selbst beantwortet und bedarf eigentlich keiner weiteren Auslegung. Es kommt lediglich darauf an, ob die Hilfsmittel „erforderlich“ sind, um den Erfolg des Heilverfahrens zu sichern oder die Folgen der Verletzung zu erleichtern. Wann aber ein solches „Erforderlichsein“ anerkannt werden muß, ist eine reine Tatfrage, die nur nach den Verhältnissen des einzelnen Falles zu beurteilen und der Nachprüfung durch die Rekursinstanz nach § 1700 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung entzogen ist. Wenn hiernach auch die Entscheidung der vorliegenden Streitfrage im wesentlichen nach tatsächlichen Gesichtspunkten zu erfolgen hat, so hat der Senat dennoch von einer Rückgabe der Sache an das Oberversicherungsamt abgesehen, weil ihm die vorstehende Klarstellung der Rechtslage von grundsätzlicher Bedeutung zu sein schien.

Bei der tatsächlichen Würdigung des Falles ist zunächst die Auffassung des Klägers zurückzuweisen, daß ein Handschuh zu der künstlichen Hand „gehört“, was in diesem Zusammenhang nur bedeuten

lann, „einen wesentlichen Bestandteil bilden“. Die Unrichtigkeit einer solchen Auffassung ergibt sich ohne weiteres daraus, daß die künstliche Hand auch ohne Handschuh ihre Zwecke vollständig erfüllt. Nach dem Gutachten des Geheimen Medizinalrats Dr. S. würde ein Handschuh an der künstlichen Hand des Klägers in der Hauptsache kosmetische Bedeutung haben. Er würde allerdings auch die deutlich sichtbare Gelenkpalte des beweglichen Taumens verdecken und den gelblichen Lacküberzug der Hand länger erhalten, im übrigen aber als Schuh der Hand nicht in Frage kommen, da sie von dauerhaftem, nicht leicht abnutzbarem Metall hergestellt ist. Bei dieser Sachlage hat der Senat nicht die Ueberzeugung gewonnen, daß ein Handschuh zur Zeit erforderlich im Sinne des § 558 Nr. 1 der Reichsversicherungsordnung ist. Es kann zugegeben werden, daß eine künstliche Hand in der Regel eine körperliche Entstellung bildet, welche dem Verletzten bei seinem Fortkommen insbesondere beim Auffuchen von Arbeitsgelegenheit hinderlich sein kann. Beim Kläger ist letzteres aber bis jetzt nicht der Fall gewesen. Denn er hat nach seinem Unfall seinen Beruf als Walzmeister aufgenommen und ist seit 1915 zunächst als Bürolehrling bei dem Amt Eisenfeld, später als Bürogehilfe bei dem Staatssteueramt, jetzt Finanzamt, in Siegen tätig gewesen und versteht letztere Stellung heute noch. Dafür, daß ihm dienstliche Schwierigkeiten erwachsen können, wenn er seine künstliche Hand unbefleidet trägt, fehlt es an jedem Anhalt; insbesondere hat der Kläger selbst eine dahingehende Behauptung nie aufgestellt. Sollten solche Schwierigkeiten in Zukunft auftreten, so würde die Frage, ob ein Handschuh erforderlich ist, gegebenenfalls neu zu prüfen sein. Allerdings würde eine Erhöhung der Entstellung durch Schadhaftwerden des Lacküberzugs der Hand nicht schon ohne weiteres einen Anspruch auf einen Handschuh rechtfertigen. Zunächst würde vielmehr die Wiederherstellung des Überzugs durch die Beklagte auf Grund ihrer Verpflichtung zur Instandhaltung der Kunsthand in Frage kommen.

Kann hiernach der Anspruch des Klägers auf Lieferung eines Handschuhs für seine künstliche Hand nicht als begründet anerkannt werden, so erledigen sich auch seine weiteren Anträge auf Lieferung von Handschuhen für die unverletzte Hand und auf Ersatz der von ihm angeblich seit 1915 aufgewendeten Kosten für Anschaffung von Handschuhen. Die Berufung war daher zurückzuweisen.

In der Zeit vor dem Kriege war die Frage, ob die Berufsgenossenschaft in solchen Fällen auch verpflichtet ist, Handschuhe zu liefern, nicht von so erheblicher Bedeutung, da die Auslagen hierfür auch nicht nennenswert waren. Heute aber, wo dauerhafte Handschuhe 20 und mehr Mark kosten, kann man es den Verletzten nachfühlen, wenn sie mit dem Verlangen hervortreten, daß auch diese Kosten von der Berufsgenossenschaft mit übernommen werden. Dieses Verlangen ist nun mit der obigen Entscheidung endgültig als unberechtigt erklärt worden.

Soziales.

Scharfe Maßnahmen gegen Stilllegungen verlangt nach der Berl. Börsenztg. das sächsische Arbeitsministerium. Es beantragte beim Reichsarbeitsministerium, die Verordnung über Betriebsabbrüche und Stilllegungen von Grund aus umzu-

ändern und fordert u. a. folgende Verbesserung: Die Demobilisierungsbehörde soll künftig das Recht haben, ein Verbot des Abbruchs oder der Stilllegung auszusprechen. Die Beschlagnahme und Enteignung soll sich nicht nur auf die Vorräte und die bedrohten oder betroffenen Gegenstände, sondern auf den ganzen Betrieb erstrecken dürfen. Es soll ferner die Möglichkeit geschaffen werden, mit Hilfe der Beschlagnahme und Enteignung die Weiterführung von Betrieben im Interesse der Allgemeinheit durch eine öffentliche Stelle auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchzuführen. Künftig soll die Festsetzung des Preises bei Enteignungen durch die Demobilisierungsbehörde endgültig und unanfechtbar sein. Ferner soll bei Beschlagnahmen und bei Enteignung die Höchstgrenze des Tagespreises der Entschädigung durch die Demobilisierungsbehörde niedriger festgesetzt werden können. Die Unternehmungen sollen also unter allen Umständen gezwungen werden, ihre Betriebe fortzuführen, auch wenn sie unrentabel geworden sind.

Erwerbslosenfürsorge und Streikarbeit. Auf eine Beschwerde, daß mehrfach Arbeitslosen, welche die Annahme von Streikarbeit verweigerten, die ihnen zustehende Erwerbslosenunterstützung entzogen wurde, erhielt der Vorstand des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes vom Reichsarbeitsminister unter dem Datum vom 18. März d. J. nachfolgenden Bescheid:

Nach § 8 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge sind die Gemeinden zwar verpflichtet, die Unterstützung zu versagen oder zu entziehen, wenn der Erwerbslose sich weigert, eine ihm nachgewiesene Arbeit anzunehmen. Diese Bestimmung ist indessen immer so ausgelegt worden, daß eine Verpflichtung zur Annahme von Arbeitsstellen, die durch Streik freigeworden sind, nicht besteht. Die Praxis fast aller Erwerbslosenfürsorgestellen hat von vornherein diesen Standpunkt eingenommen. Ich verkenne allerdings nicht, daß der Wortlaut des § 8 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge an sich auch die von dem Landesarbeitsamt für Westfalen und Lippe gegebene, von mir aber nicht gebilligte Auslegung zuläßt. Ich habe daher den preussischen Herrn Minister für Volkswohlfahrt von meiner Stellungnahme unterrichtet und ihm gleichzeitig anheimgestellt, eine Anweisung in dem oben dargelegten Sinne an die Vollzugsbehörden ergehen zu lassen, soweit dies erforderlich ist.

Ich bemerke noch, daß ich bei der gesetzlichen Regelung der Arbeitslosenversicherung eine ausdrückliche Bestimmung in Vorschlag zu bringen beabsichtige, nach der die Verpflichtung zur Annahme von Arbeitsstellen, die durch Ausstand oder Aussperrung frei geworden sind, ausgeschlossen wird.

Arbeiterbewegung.

Wenn zwei ehemals gute Freunde sich anten, dann erfährt der Fernstehende manches aus den Herzensgeheimnissen der beiden. Zwischen der Vereinigten Kommunistischen Partei Deutschlands und der Freien Arbeiter-Union ist es zum Strach gekommen, und aus dem in Gelsenkirchen erscheinenden Zentralorgan der letzteren ist zu entnehmen, daß die Differenzen zurückzuführen sind auf die

verschiedene Auffassung über die beste Methode, die Gewerkschaften zu gestören. Die „Freie Arbeiter-Union“ gibt bekannt, daß ihre ganze Geschäftsleitung aus der Vereinigten Kommunistischen Partei ausgetreten ist. Als Grund gibt das unionistische Blatt an:

„Der Standpunkt der UAW. in der Gewerkschaftsfrage ist bekannt. Sie will die Gewerkschaften erobern (durch Zellenbau innerhalb der Gewerkschaften), um sie zu Massenorganisationen umzugestalten. Der Standpunkt der Freien Arbeiter-Union ist der der Zertrümmerung der Gewerkschaften!“

Beide Richtungen wollen die Macht der freien Gewerkschaften brechen. Darin sind sie sich einig, uneinig nur in der Methode. Während die Kommunisten nach Moskauer Rezept auf die Spaltung hinarbeiten, erstreben die Unionisten die Zertrümmerung. Ob und wie die freien Gewerkschaften mit diesen Maulwürfen fertig werden, ist ihre eigene Sache. Das aber steht hundertprozentig fest, daß alle Feinde der Arbeiterorganisationen ihre helle Freude an dieser Mühsal haben müssen und dem Treiben sowohl der Kommunisten wie der Unionisten den denkbar besten Erfolg wünschen. Wie ist es aber nur möglich, daß die Verfechter solcher Ideen noch immer ihren Anhang finden? Man müßte an der Zukunft des deutschen Volkes verzweifeln, wenn die geistige Verwirrung, die aus solchen Vorgängen spricht, nicht bald dem gesunden Menschenverstande wieder weicht.

Aus dem Verbands.

An die Organempfänger. In letzter Zeit mehren sich wieder die Beschwerden über unpünktliche, zum Teil auch unterbliebene Zustellung unseres Verbandsorgans durch die Post. Es ist durchaus verkehrt und verursacht nur unnötige Kosten, die Beschwerden sofort bei uns anzubringen. Die Post ist von uns angewiesen, an den von uns benannten Orten, mit Wohnungsangabe der Bezücker und Zahl der Exemplare, die der Betreffende zu empfangen hat, die Zustellung zu veranlassen. Eine Abbestellung der Lieferung findet von uns nur dann statt, wenn dies von irgendeiner Stelle gewünscht wird. Es ist also von hier alles getan, was die regelmäßige und pünktliche Zustellung an den Empfänger gewährleistet. Somit sind auch die Beschwerden nicht bei uns anzubringen, sondern zunächst bei demjenigen Postamt, von dem bis dahin die Zustellung erfolgte. Sind tatsächlich bei der Post die zur Bestellung angewiesenen Exemplare nicht eingegangen, dann ist die Post verpflichtet, die fehlenden Exemplare von der zuständigen Stelle einzufordern, um so den Bezücker zufrieden zu stellen. Erst dann, wenn die Beschwerden bei der Post nutzlos geblieben sind, möge man sich an uns wenden.

Der Zentralrat nahm in seiner Sitzung am 29. April den Bericht der Verbandsredaktionen für das 1. Quartal durch den Kollegen Gützig entgegen. Obgleich dagegen keinerlei Einwendungen

oder Bemängelungen erhoben werden konnten, entspann sich im Anschluß daran eine längere Debatte über die Lage der Verbands- und Organkasse. Auf Grund einer vorher stattgefundenen Besprechung mit den Hauptkassierern beschloß der Zentralrat, den Hauptvorständen eine Erhöhung der Verbandsbeiträge um 3 Pfg. und des Abonnementspreises für den „Gewerbverein“ um 50 Pfg. pro Vierteljahr zu empfehlen. Zur Hebung der Finanzlage soll außerdem die Feuerversicherung mehr als bisher propagiert werden, wozu eine anderweitige Verteilung der Geschäfte im Verbandsbüro vorgenommen wird.

Es folgte dann ein ausführlicher Bericht des Kollegen Hartmann über seine Reise nach Polen und die Möglichkeiten, den Zusammenhang mit den dortigen Kollegen aufrechtzuerhalten und zu festigen. Die Mitteilungen wurden mit lebhaftem Interesse entgegengenommen.

Den nächsten Punkt der Tagesordnung bildete ein Referat des Kollegen R. Schumacher über den vom Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht ausgearbeiteten Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes. Dieses Referat, dem ebenfalls eine roge Aussprache folgte, wird in einem besonderen Artikel wiedergegeben. Wegen der vorgerückten Zeit mußte der Rest der Tagesordnung vertagt werden. Man einigte sich lediglich noch darauf, einen vom Internationalen Arbeitsamt in Genf versandten Fragebogen nach einheitlichen Richtlinien zu beantworten.

Unser Gewerbeverein der Deutschen Fabrik- und Handarbeiter hält in der Pfingstwoche in Berlin seine 14. ordentliche Generalversammlung ab, an der als Vertreter des Verbandes der Kollege Klein teilnehmen wird. Es ist nur natürlich, daß die gesamte Verbandsgemeinschaft der Tagung des zweitgrößten Gewerbevereins mit größtem Interesse entgegensteht. Werden doch die Beschlüsse, die hier gefaßt werden, von ausschlaggebender Bedeutung für die weitere Entwicklung des Gewerbevereins, damit aber auch des Gesamtverbandes sein. Schon diese Erwägung läßt mit aller Deutlichkeit das hohe Maß von Verantwortlichkeit erkennen, das den Delegierten mit ihrem Mandat auferlegt worden ist. Damit ist aber zugleich gesagt, daß die Delegierten sich in ihren Entscheidungen lediglich von sachlichen Gesichtspunkten leiten müssen, daß persönliche Rücksichten, Kleinigkeiten oder gar augenblickliche Verstimmungen niemals ihre Haltung beeinflussen dürfen.

Die sehr umfangreiche Tagesordnung enthält neben den üblichen Berichten und zahlreichen Anträgen, die den Willen zu schnellerem Vortritt erkennen lassen, einen Vortrag des bekannten Chefredakteurs und Wirtschaftspolitikers Georg Bernhard über: „Die Sozialisierungsfrage unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisierung der Kohle“ und einen Vortrag des Gewerbevereinsvorsitzenden Kollegen Grüling über „Unsere künftige Agitation“. An Arbeit und Berührungspunkt wird es also nicht fehlen. Die Verbandsleitung wünscht den Verhandlungen einen recht guten und ersprießlichen Verlauf. Möge der alte gute Geist, der bisher noch stets im Gewerbeverein der Fabrik- und Handarbeiter geherrscht hat, auch über dieser Generalversammlung walten.