

Wird, erster Zahlung diesen Anspruch für nicht bestehend hält und die Einspruchsfähigkeit, nach dem Beschwerdegericht der Klage statt. In der Urteilsbegründung wird ausdrücklich festgestellt, daß bei größeren Entlassungen in erster Linie die Doppelverdiener zu entlassen sind, auch wenn andere Angestellte im Dienstalter jünger sind.

Die Beschäftigungszeit darf nicht überschritten werden

Befehl zum vierjährigen Verzicht Anspruch auf Gehilfenlohn auch dann, wenn die Gesellenprüfung nicht bestanden wurde? Diese Frage wurde vor dem Reichsarbeitsgericht gestellt. Ein Buchbinder fiel nach vierjähriger Verzeit bei der Gesellenprüfung im theoretischen Teil durch. Er machte darauf eine Ergänzungslehre von elf Wochen bei seinem Lehrmeister durch. Nun entstanden Streitigkeiten über die Entlohnung. Der Meister verweigerte die Bezahlung des tariflichen Gehilfenlohnes, da die Gesellenprüfung nicht bestanden sei. Dabei berief er sich auf Vorschriften für das Lehrlingswesen, die von dem Handwerksminister erlassen worden waren.

Der Lehrling klagte und stützte die Klage auf die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 22. Jan. 1930, wonach die höchst zulässige Dauer der Beschäftigung vier Jahre beträgt. Der Streitfall wurde in allen Instanzen durchgefochten. Das Reichsarbeitsgericht entschied in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen, daß der tarifliche Gehilfenlohn zu zahlen sei. Begründung:

Die Vorschriften für das Lehrlingswesen sind für die Entscheidung nicht maßgebend, eine tarifliche Bezahlung kommt ihnen nicht zu. Ausschlaggebend ist allein die tarifliche Regelung. Inwieweit ergibt sich, daß der Tarifvertrag zur Bestimmung des Gehilfenbegriffes Typen des Buchbinderwesens, wie: Setzer, Drucker usw. aufzählt, woraus zu folgen ist, daß es nur darauf ankommt, ob der Kläger Gehilfenarbeit geleistet hat, was festzustellen ist, wenn der Fall ist. Der Kläger, der unbeschrittenenmaßen die äußerste geforderte Lehrzeit von vier Jahren hinter sich gebracht hat, gilt also als Gehilfe und ist also folglich zu entlohnen, wobei für diesen Lohnanspruch unberücksichtigt ist, daß er die Gesellenprüfung nicht bestanden hat. (RAG 9/1930 vom 14. Mai 1930.)

Beharrliche Arbeitsverweigerung und fristlose Entlassung

Eine große Elektrizitätsgesellschaft hatte einen Breffer wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung fristlos entlassen. Der Breffer sollte in eine andere Abteilung versetzt werden. Dieser Anordnung widersetzte er sich aber, weil er der Meinung war, sie enthalte eine Beeinträchtigung seiner Tätigkeit als Mitglied der Betriebsvertretung. Vor dem Arbeitsgericht beehrte er Feststellung bezüglich des Fortbestehens seines Arbeitsverhältnisses und Zahlung seines Lohnes. Er wurde jedoch mit seiner Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht kam ebenfalls mit nachfolgender Begründung zu einer Abweisung:

Der Kläger hat keine Tatsachen angegeben, aus denen irgendwie zu schließen ist, daß seine Verlegung eine Abregung oder Beeinträchtigung im Sinne des § 95 Betriebschutzgesetz darstellt. Der Arbeitsvertrag wurde auch durch die Verlegung in keiner Weise wesentlich geändert. Weiter änderte sich wesentlich die Art der Beschäftigung, nach die Höhe der Entlohnung. Die Verlegung stellt also auch keine nach § 96 Betriebschutzgesetz ohne Genehmigung der Betriebsvertretung umwirkende Kündigung dar. Wenn der Kläger ausführt, er habe in der bisherigen Abteilung mit Betriebsvorsitzenden zusammengearbeitet und sei durch die Verlegung aus diesem Kreis heraus-

gerissen, so ist dies rechtlich unerheblich. Auch als Mitglied der Betriebsvertretung hat er an derjenigen Stelle tätig zu sein, die ihm zu dieser Stelle zugewiesen wird. Die besonderen tariflichen Beziehungen sind arbeitsrechtlich unerheblich. Seine Verlegung war daher im Sinne des § 123 Absatz 1 Ziffer 3 Gewerbeordnung eine beharrliche Unbereitschaft, seine fristlose Entlassung daher begründet.

Behördenbriefkästen — rechtzeitiger Einwurf

Die Parteien hatten in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich geschlossen, dessen Widerruf sich der Beklagte bis einschließlich 5. 9. vorbehalten hatte. Das Widerschriftsreiben des Beklagten, das vom 5. 9. datiert, trägt den amtlichen Eingangsstempel des Arbeitsgerichts vom 6. 9. Hierzu trägt die Beklagte vor, daß der Schriftsatz in den vorhandenen Briefkästen am 5. 9. eingeworfen wurde. Der Briefkasten des Arbeitsgerichts lag aber folgende Aufschrift: Letzte Beratung 12 1/2 Uhr. Alle nach dieser Zeit eingeworfenen Sendungen erhalten das Eingangsdatum des nächsten Tages.

Die Beklagte hat beantragt, den Widerruf des Vergleiches für rechtzeitig erklärt anzusehen und dem Fortgang des Verfahrens stattzugeben. Das Arbeitsgericht hat diesen Antrag zurückgewiesen. Aus den Entscheidungsgründen sind nachstehende Ausführungen besonders beachtlich: Im geschäftlichen Verkehr wie auch im Verkehr mit Behörden muß man von vornherein davon ausgehen, daß die zum Einwerfen von Briefen bestimmten Kisten nur innerhalb der Geschäftsstunden gelehrt werden, und daß deshalb der Empfänger nur innerhalb dieser Zeit die Möglichkeit einer Kenntnisnahme hat. Der Empfänger ist aber keineswegs dazu verpflichtet, derartige Einrichtungen zu treffen, die ihn inländ leben, innerhalb gewisser Fristen Kenntnis von den eingegangenen Schriftsätzen zu nehmen. Für den Schriftsatz des Klägers im Sinne des § 130 BGB. ist immer entscheidend, daß der Empfänger im einzelnen Falle die Möglichkeit einer Kenntnisnahme hat. Diese Möglichkeit kann nicht durch einen allgemein bestehenden Brauch ersetzt werden.

Überarbeit als Beweggrund zur Kündigung

Kündigungen pflegen in den meisten Fällen darauf gestützt zu werden, daß die Leistungen des Arbeitnehmers nicht ausreißend seien. Eine fiktive Firma brachte es aber fertig, einem Angestellten mit der Begründung zu kündigen, daß er während der Hauptbetriebszeit Überstunden geleistet habe, gleichsam also zu tüchtig war. Die Firma behauptete, sie würde sich durch die fortgesetzte Überarbeit ihres Angestellten wegen Verstoßes gegen die Arbeitszeitvorschriften strafbar machen. Es ist nicht in Abrede gestellt worden, daß ihr Angestellter bei Einhaltung der üblichen Arbeitszeit mit seiner Arbeit in Rückstand gekommen wäre. Eine Hilfskraft ist aber nicht zur Verfügung gestellt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigung als unbillig bezeichnet und den Einspruch für gerechtfertigt erklärt. Es kann nicht zweifelhaft sein, daß dem Angestellten beim Vorhandensein von Arbeitsrückständen seitens der Beklagten zum mindesten Unannehmlichkeiten, wenn nicht gar sofortige Entlassung in Aussicht standen. Es war daher von dem Angestellten nicht anders zu erwarten, als daß er dieser Möglichkeit durch Leistung von Überstunden begegnete. Die Firma konnte, da sie trotz der gesteigerten Anforderungen keine Hilfskraft zur Verfügung stellte, die Kündigung nicht auf die Leistung von Überarbeit stützen, selbst wenn sie die Überarbeit verbieten hätte. Im übrigen mußte festgestellt werden, daß die Firma durch die Überstunden in dem Ausmaße, wie sie der Angestellte geleistet hatte, nicht strafällig geworden war.

ARBEITSRECHT U. BETRIEBSRÄTEWESEN

Köln, 22. Nov. 1930 • Beilage zu den Graphischen Stimmen Nr. 24

Wie errechne ich eine Invaliden-, Witwen- oder Waisenrente?

Die Errechnung der Invaliden- und Hinterbliebenenrente macht unseren Mitgliedern, soweit sie sich nicht für diesen Versicherungszweig besonders interessiert haben, große Schwierigkeiten. Nachstehende Ausführungen sollen jedes einzelne Mitglied in die Lage setzen, die Höhe einer Invaliden- oder Hinterbliebenenrente an Hand der Quittungsarten selbst zu errechnen.

Die Invalidenrente setzt sich zusammen aus einem Reichszuschuß in Höhe von 72 RM., einem Grundbetrag von 168 RM. sowie aus den Steigerungsbeträgen für die verwendeten Beitragsmarken. Diese Summe ergibt die Jahresrente. Dieser Betrag durch 12 geteilt und dann auf volle 5 Pf. aufgerundet ergibt die Monatsrente. Reichszuschuß und Grundbetrag sind feststehende Beträge, während sich der Steigerungsbetrag nach dem Wert und der Anzahl der Marken sowie nach der Zeit richtet, in welcher die einzelnen Beitragsmarken geleistet wurden.

Ab 1. Oktober 1929 werden für die Beitragsmarken, die bis zum 30. September 1921 geleistet worden sind, folgende Steigerungssätze gewährt:

Klasse	Steigerungsbetrag	4 Rpf.
I	8	8
II	14	14
III	20	20
IV	30	30

(Wenn Lohnklasse nicht festzustellen) 16

Für die Beitragsmarken, die in der Zeit vom 1. Oktober 1921 bis zum 31. Dezember 1928 verwendet worden sind, werden keine Steigerungsbeträge gewährt.

Ab 1. Januar 1924 wird für jede verwendete Beitragsmarke ein Steigerungsbetrag von 20% des Wertes gewährt. Da nun aber die Beträge verschiedentlich geändert worden sind, so haben wir für die Berechnung der Steigerungsbeträge ab 1. Januar 1924 drei Zeitabschnitte zu beachten.

Zeit der verwendeten Marken	Lohnklasse	Steigerungsbetrag
Som 1. Januar 1924 bis zum 27. September 1925	I	4 Rpf.
	II	8
	III	12
	IV	16
	V	20
Som 28. September 1925 bis zum 26. Juni 1927	I	5 Rpf.
	II	10
	III	14
	IV	20
	V	24
Som 27. Juni 1927 ab	I	6 Rpf.
	II	12
	III	18
	IV	24
	V	30
	VI	36
	VII	40

Die Berechnung des Steigerungsbetrages ist auch in der Form möglich, daß man 20% des Wertes der Marken, die verwendet wurden, errechnet.

Nach nun der Invalide noch Kinder unter 15 Jahren, so wird ihm für jedes Kind ein Kinderzuschuß in Höhe von jährlich 120 RM. gewährt. Der Kinderzuschuß wird bis zum vollendeten 15. Lebensjahre gewährt. Erhält das Kind nach Vollendung des 15. Lebensjahres Schul- oder Berufsausbildung, so wird der Kinderzuschuß bis zum vollendeten 21. Lebensjahre gewährt, so lange die Schul- oder Berufsausbildung dauert und der Versicherte das Kind überwiegend unterhält. Der Kinderzuschuß wird für Kinder, die infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen außerstande sind, sich selbst zu erhalten, gewährt, solange der Zustand dauert und der Versicherte das Kind überwiegend unterhält.

An Hand eines Beispiels soll die Errechnung einer Invalidenrente gezeigt werden und zwar für angenommenen ein Invaliden mit 2 Kindern unter 15 Jahren.

Zeit der verwendeten Marken	Lohnklasse	Wochenbeiträge	Steigerungsbetrag (Spalte 2) × Spalte 3	Steigerungsbetrag (Spalte 2) × Spalte 3 × Spalte 4
	1	2	3	4
Bis zum 30. September 1921	I	108	4	4,12
	II	158	8	12,64
	III	215	11	30,10
	IV	524	20	104,80
	V	494	30	148,20
				299,86
Som 1. Januar 1924 bis 27. September 1925	I	—	4	—
	II	—	8	—
	III	—	12	—
	IV	90	20	18,—
	V	—	30	18,—
				36,—
Som 28. September 1925 bis 26. Juni 1927	I	—	5	—
	II	—	10	—
	III	—	14	—
	IV	26	20	5,20
	V	—	24	—
	VI	63	28	17,64
				22,84
Som 27. Juni 1927 ab	I	—	6	—
	II	—	12	—
	III	—	18	—
	IV	44	24	10,56
	V	—	30	—
	VI	—	36	—
	VII	104	40	41,60
				52,16
Steigerungsbeträge zusammen =				392,66

Der Jahresbetrag der Invalidenrente setzt sich zusammen aus:

1. Reichszuschuß	72,— RM.
2. Grundbetrag	168,— "
3. Steigerungsbetrag	392,86 "
4. Steigerungsbetrag der An- gestelltenversicherung	— "
Rinderzuschuß	240,— "
Zusammen	872,86 RM. jährlich oder 72,75 " monatlich

Die Ehefrau eines verstorbenen Versicherten erhält Witwenrente, wenn sie entweder selbst invalide, oder 65 Jahre alt ist. Die Witwenrente wird nach folgenden Grundätzen errechnet: Reichszuschuß $\frac{1}{10}$ des Grundbetrages und $\frac{1}{10}$ der Steigerungssätze. Danach ergab sich nach vorstehend errechneter Invalidenrente folgende Witwenrente:

Reichszuschuß	72,— RM.
Grundbetrag ($\frac{1}{10}$ von 168,— RM.)	16,80 "
Steigerungssätze ($\frac{1}{10}$ von 392,86 RM.)	39,286 "
Zusammen	128,086 RM. jährlich oder 10,674 " monatlich

Das Recht der Lohnpfändung

Die Rechtsfrage der Lohn- und Gehaltspfändung ist nicht nur für den Arbeitnehmer von Interesse, sondern auch für den Arbeitgeber hat an dieser Frage Anteil. Als ursprüngliche Rechtsquelle kommt das sogenannte Lohnpfändungsrecht in Betracht, das in zahlreichen Novellen geändert wurde. Die letzte Änderung betrifft das am 1. April 1928 in Kraft getretene Gesetz über Lohn- und Gehaltspfändung vom 27. Februar 1928, das eine einschneidende Neuregelung des Pfändungsrechtes brachte.

Hiernach sind Lohnansprüche bis zu wöchentlich 45 RM. oder täglich 7,50 RM. unpfändbar und soweit sie diese Summe überschreiten, mit einem Drittel des Mehrbetrages der Pfändung nicht unterworfen. Hat jedoch der Arbeitnehmer seinem Ehegatten, Verwandten oder einem unehelichen Kinde Unterhalt zu gewähren, so erhöht sich der unpfändbare Teil des Mehrbetrages für jede Person, die Anspruch auf Unterhalt hat, um ein Sechstel, höchstens jedoch auf zwei Drittel des Mehrbetrages. Die Vergütung für unterhaltspflichtige Arbeitnehmer findet jedoch auf den Teil des Lohnes keine Anwendung, der 150 RM. wöchentlich oder 25 RM. täglich übersteigt. Die vorgenannten Pfändungsbeschränkungen haben jedoch bei Pfändungen zugunsten der Arbeitnehmer zugunsten von Ehegatten oder Verwandten, wie auch gegenüber Steuern, keine Geltung, bei Unterhaltsansprüchen unehelicher Kinder gleichfalls nur im beschränkten Maße.

Die vorstehende Regelung der Lohn- und Gehaltspfändung durch das Gesetz vom 17. Dezember 1926 hatte man bekanntlich bis zum 31. Dezember 1928 befristet, weil man eine Neuregelung beabsichtigte, die nach einem Entwurf des Reichsjustizministeriums die Pfändung der Arbeitnehmer zugunsten von Ehegatten oder Verwandten, wie auch gegenüber Steuern, keine Geltung, bei Unterhaltsansprüchen unehelicher Kinder gleichfalls nur im beschränkten Maße.

Aufgehoben ist also der Lohn- und Gehaltsanspruch, sobald die Pfändung erfolgt zur Befriedigung der den Ehegatten oder Verwandten kraft Gesetzes zu entrichtenden Unterhaltsbeiträge. Als Verwandte sind solche im Sinne des § 1589 BGB. aufzufassen, also alle mit dem

Unabhängig von der Witwenrente wird bei Kindern eine Rente gewährt, wenn die Bedingungen des § 1228 BGB. erfüllt sind. Also, wenn dem Invaliden der Rinderzuschuß zustehen würde.

Die Rentenrente wird folgendermaßen errechnet: Reichszuschuß 36,— RM. $\frac{1}{10}$ des Grundbetrages und $\frac{1}{10}$ der Steigerungssätze. Nach der vorstehend errechneten Invalidenrente würde die Rentenrente betragen: Reichszuschuß 36,— RM.

Grundbetrag ($\frac{1}{10}$ von 168,— RM.)	16,80 "
Steigerungssätze ($\frac{1}{10}$ von 392,86 RM.)	39,286 "
Zusammen	316,43 " jährlich oder 26,40 RM. monatlich

An Hand dieser Ausführungen sowie der gezeigten Beispiele wird jedes Mitglied in der Lage sein, eine Invaliden-, Witwen- oder Rentenrente zu berechnen. Leider macht man noch vielfach die Wahrnehmung, daß die Aufrechnungsbeschränkungen nicht sorgfältig ausgeübt werden. Hat man die Aufrechnungsbeschränkungen nicht, so fällt allerdings die Möglichkeit der Berechnung fort. Deshalb seien alle Mitglieder ersucht, die Aufrechnungsbeschränkungen der Invalidenversicherung sorgfältig aufzubewahren.

Das Recht der Lohnpfändung

Schulden selbst blutsverwandte Personen, sowohl in der geraden Linie, wie auch Seitenlinie; auch Abstammige und Verwandte der aufsteigenden Linie gehören hierher, nicht aber Berufswägerte. Das Lohnpfändungsrecht gemährt also einem sehr großen Kreis von Unterhaltspflichtigen einen Schutz, den gleichen Schutz genießen auch uneheliche Kinder. Es ist aber zu berücksichtigen, daß dieser Pfändungsschutz dem Schuldner nur dann zusteht, wenn er seiner Unterhaltungspflicht gegenüber dem Ehegatten, den Kindern oder Verwandten auch tatsächlich nachkommt. Das bloße abstrakte Bestehen einer Rechtspflicht zur Unterhaltung genügt natürlich nicht, den Schuldner in den Genuss dieses Pfändungsschutzes einzutreten zu lassen. Der Pfändungsschutz soll selbstverständlich nicht zum Nachteile des Gläubigers einem Unwürdigen geschenkt werden.

Ein besonderes Kapitel stellen die bekannten Lohnpfändungsverträge dar, nach welchen ein Schuldner einem verordneten freiwillig einen hohen Unterhaltsbeitrag zupflicht, offenbar in der Absicht, einen Gläubiger zu schädigen. Im Lohnpfändungsrecht ist kaum eine rechtliche Handhabung gegeben, gegen eine derartige Schiedung gerichtlich anzugehen. Denn der Begriff der „gesetzlichen“ Unterhaltspflicht ist rechtlich nicht so eindeutig, daß hiermit nur der durch Rechtsurteil festgelegte Unterhaltsbeitrag gemeint ist, vielmehr ist es fittlich, ob unter diesen Begriff auch die „vertragliche“ Unterhaltspflicht fällt. Immerhin bleibt dem Gläubiger bei einem Lohnpfändungsvertrag dennoch die Möglichkeit, diesen auf der Rechtsgrundlage der Gläubigerbenachteiligung mit Erfolg anzugehen. Es ist aber stets zu berücksichtigen, daß eine freiwillige Abtretung, Anweisung oder Verpfändung gesetzlich unzulässig ist, soweit der Arbeits- oder Dienstlohn, Gehalt usw. der Pfändung nicht unterworfen ist.

Bei einer Lohnpfändung ist die Form der Vergütung gleichgültig, ob es sich um Geld- oder Naturallohn, Zeit- oder Stücklohn handelt. Gleiches gilt die Pfändung unstatthaft, solange die Arbeit oder der Dienst noch nicht erfolgt ist, außerdem bis zum Ablauf des Tages, an dem die Vergütung nach Gesetz, Vertrag oder Gewohnheit zu entrichten ist. Sehr beachtenswert ist jedoch, daß der Pfändungsschutz in dem Augenblick erlischt, sobald der Arbeitnehmer nicht an dem Tage der Fälligkeit seinen Lohn erhebt. Dieser Punkt wird in der Praxis viel zu wenig berücksichtigt. Der Lohnanspruch hört auf, sobald der

Arbeitnehmer es unterläßt, seinen Lohn rechtzeitig zu erheben. Aber die Lohnpfändung ist eine Pfändung an Steuern und soziale Beiträge, also solche zur Anfertigung, Kranten- und Invalidenversicherung bei Berechnung des pfändbaren Teils des Lohnes abzugeben sind, berührt keine volle Arbeit. In dem alten Lohnpfändungsrecht ist die Abzugsfähigkeit ebenfalls keine Frage; es würde daher eine ausdrückliche Befreiung erforderlich sein, wenn man die Abzugsfähigkeit beibehalten will.

Aus der Unpfändbarkeit des Lohnes muß auf die Unpfändbarkeit der Aufrechnung geschlossen werden, soweit dadurch dem Arbeitnehmer der Lohn, der für ihn unpfändbar bleiben soll, entzogen wird. Eine ausdrückliche Bestimmung ist zwar hierüber im Gesetz nicht gegeben, seinem Zweck nach dürfte aber hierüber kein Zweifel sein. Es ist durchaus denkbar, daß durch das Mittel der Aufrechnung der Lohnanspruch hinsichtlich gemacht wird. Eine ganz ähnliche Sachlage ergibt sich gegenüber dem Zurückbehaltungsrecht, dessen Ausübung in diesem Fall ebenfalls unstatthaft ist. In bestimmten Fällen hat jedoch die Rechtsprechung die Ausübung des Zurückbehaltungsrechtes zugelassen. Richtig dann, wenn sich die Anrechnung auf eine vorläufige Rechtswidrigkeit der Vertragsverletzung des Arbeitnehmers gründet.

Eine eintretende Veränderung in den Familienverhältnissen wird natürlich für die Pfändungssumme von Bedeutung. Ein solches Interesse besteht für den Gläubiger, wenn eine Verminderung der Familie des Schuldners eintritt; umgekehrt ergibt sich dieses Interesse für den Schuldner, wenn eine Vermehrung seiner Familie, die keine Unterhaltspflicht vergrößert, vor sich gegangen ist. Die Verminderung der Familie kann durch Sterbefall, die Vermehrung durch Heirat, Geburt usw. verursacht sein. In allen diesen Fällen besteht auf beiden Seiten die Möglichkeit, bei Gericht einen Antrag auf Berichtigung des Pfändungs- und Verpfändungsbeschlusses zu stellen. Selbstverständlich müssen die dem Gericht unterbreiteten neuen Angaben glaubhaft gemacht werden, was am einfachsten durch Vorlage der betreffenden Standsamtsurkunden geschieht. Eine Erweiterung oder Beschränkung der Pfändung tritt sobald von dem nächsten Zeitpunkt an, an welchem der Lohn fällig wird. Solange der Drittschuldner, in der Regel der Arbeitgeber, den Berichtigungsbefehl vom Gericht nicht zugestellt erhalten hat, kann er ohne irgendwelche Verpflichtungen in der bisherigen Weise weitere Zahlungen leisten.

Hinsichtlich der Beitreibung von Steuern und fälligen und staatlichen Abgaben läßt das Gesetz die Pfändung des ganzen Lohnes zu, wenn derselbe nicht länger als drei Monate fällig sind. Bei einem Steuerpflichtigen, der innerhalb der ersten Zeit des Rechnungsjahres nicht zu ermitteln war, oder dem aus anderen Gründen die Veranlagungsbenachrichtigung nicht zugestellt werden konnte, gilt der Tag der nachträglichen Benachrichtigung der Veranlagungsbenachrichtigung oder des Wahrscheins als Beginn der dreimonatigen Frist, innerhalb welcher die Benachrichtigung des Lohnes wegen der ganzen bis dahin fälligen Forderung erfolgen kann.

Was die praktische Durchführung einer Pfändung anbelangt, so hat der Vollstreckungsrichter von Amtes wegen zu prüfen, ob die beantragte Zwangsvollstreckung zulässig ist. Der Antrag auf Zwangsvollstreckung muß von dem Richter abgelehnt werden, wenn dem Antrag oder aus den überreichten Umständen die Unvermögenhaftigkeit mit dem gesetzlichen Pfändungsverbot zweifellos hervorgeht. Andererseits hat der Vollstreckungsrichter nicht die Pflicht, etwa die Unterhaltspflichten eines Schuldners zu prüfen und festzustellen. Das ist stets eine Angelegenheit des Gläubigers, der daher auf tut, vor Beantragung einer Pfändung sich über die Unterhaltspflichten seines Schuldners zu informieren, da er sich dann manche Enttäuschung und Kosten erspart. Es steht dem Vollstreckungsrichter lediglich frei, jede persönliche Kenntnis über die Unterhaltspflichten eines Schuldners bei Erlaß des Pfändungsbeschlusses im Sinne des Gesetzes zu berücksichtigen. Dr. F. Martell.

Unbillige Härte

Die unbillige Lage einer Aktiengesellschaft war die Ursache einer Personalreduzierung. Es wurde auch dem Handlungsgehilfen J. gekündigt. Sein Posten war zwar durch die Abbaumassnahmen nicht überflüssig geworden; im Gegenteil. Ein Wegfall seiner Stelle kam nicht in Frage. Aber er sollte durch eine andere, billige Kraft ersetzt werden. Man hatte daher auch ihn abgebaut. Seine Leistungen hatten nicht rechtlos bestanden, und auch sonst sollte er hier und da mal falsch disponiert haben. Der Handlungsgehilfen wandte sich an den Angestelltenrat. Der sah mit ihm in der Kündigung eine unbillige Härte, denn 2 1/2 Jahre war er bei der Firma tätig gewesen, und nun sollte seine Stelle durch einen ledigen 23jährigen Angestellten besetzt werden. Die veräußerte Einigung zwischen Angestelltenrat und Firma verlief ergebnislos. Also verlegte der Angestelltenrat die Firma und beantragte Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigung nach § 87 Betriebsvertragsgesetz. Das Arbeitsgericht hatte zu entscheiden. Und nach eingehender Prüfung der Sachlage verneinte es die Notwendigkeit einer Kündigung, zumal der betreffende Posten auch nach Auslosung der Firma weiterhin bestehen blieb und in Zukunft nur von einer anderen jüngeren Kraft ausgefüllt werden sollte. Das Gericht sah in der Kündigung eine unbillige Härte im Sinne des Gesetzes und erteilte die Firma unter Berücksichtigung des Alters, der Familienverhältnisse und der Beschäftigungsdauer des Angestellten zur Wiedereinstellung oder Zahlung einer Entschädigung von 1000 Reichsmark.

Schadensersatzpflicht des Betriebsrates

Ein Arbeitnehmer hatte gegen seine Kündigung beim Betriebsrat Einspruch eingelegt. Der Betriebsrat hatte jedoch nichts unterlassen und die für den Einspruch bei der Betriebsleitung vorgeschriebenen Fristen überschritten lassen. Der Arbeiter, der in seiner Kündigung eine unbillige Härte erblickte, konnte durch die Pflichtvergeßlichkeit des Betriebsrates den Arbeitgeber nicht mehr auf Wiedereinstellung vor dem Arbeitsgericht verklagen. Er streifte darum eine Schadensersatzklage gegen die Betriebsratsmitglieder an. Der Prozeß beschäftigte die Arbeitsgerichte aller drei Instanzen und wurde von dem Kläger gewonnen. In der Urteilsbegründung heißt es: Legt ein getätigter Arbeitnehmer rechtzeitig bei dem zuständigen Betriebsrat Einspruch ein, vernachlässigt dieser aber deraufhin nichts, so daß die für die Erhebung der Einspruchsklage vorgeschriebenen Fristen verstrichen werden und der Arbeitnehmer des Schadensersatzanspruches verlustig geht, so steht ihm ein Schadensersatzanspruch gegen den pflichtvergeßlichen Betriebsratsvorsitzenden zu, sofern in dem arbeitsgerichtlichen Schadensersatzprozeß das Arbeitsgericht zu der Auffassung kommt, daß bei sachgemäßer Würdigung der Umstände zugunsten des klagenden Arbeitnehmers hätte entschieden werden müssen. Verabläumt der Betriebsrat die Innehaltung der für die Prüfung eines Einspruchs vorgeschriebenen Fristen, so hat er dem Einspruch einlegenden Arbeitnehmer den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen, der in dem Verlust der Entschädigungsausicht aus § 87 BGB. besteht.

Zuerst können Doppelverdiener entlassen werden

Unter Aufhebung einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes Berlin fällt das Landesarbeitsgericht Berlin eine sehr beachtliche Entscheidung über Entlassung von sogenannten Doppelverdienern. In einem Betrieb wurden infolge ungenügender Geschäftslage eine größere Zahl Arbeitnehmer gekündigt. Es kam zu verschiedenen Einspruchsfällen, u. a. fragte auch ein noch verhältnismäßig junger Angestellter. Er behauptete, daß an seiner Stelle andere Arbeitnehmer zunächst entlassen werden müßten, die jünger und auch länger im Betriebe waren als er, bei denen aber eine unbillige Härte im Sinne des Betriebsvertragsgesetzes doch nicht vorliege, da diese Arbeitnehmer sogenannte Doppelverdiener seien. Während des