

# Betriebsräte-Zeitschrift



## für Funktionäre der Metallindustrie

Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Vereins in Stuttgart  
Erscheint alle 14 Tage \* Verantwortlich für die Redaktion: Robert Dismann

4. Jahrg. Stuttgart, 29. September 1923 Nummer 20

### Inhaltsverzeichnis:

1. Reichsregierung und Arbeiterinteressen (Rob. Dismann).
2. Währungswirrwarr (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
3. Ursachen und Heilung des Währungsleids in Deutschland (Dr. Oskar Stillich).
4. Die Arbeitsklaven der Menschheit gestern und morgen (Gg. Engelbert Graf).
5. Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes (Tony Sender, Frankfurt a. M.).
6. Bücherbesprechung.

\* Beilage: Arbeiterrecht im Betrieb (Nr. 9).

## Reichsregierung und Arbeiterinteressen

Rob. Dismann

Die Männer der neuen Reichsregierung reden. Das mag angehen, soweit es sich darum handelt, das deutsche Volk über den Ernst der Lage aufzuklären und die zwingend gebotene Liquidation des Ruhrabenteuers endlich vorzubereiten und durchzuführen. Anders jedoch, wenn sich die Herren Reichsminister mit konkreten Arbeiterfragen beschäftigen. Der Reichskanzler Dr. Stresemann führte beispielsweise am 12. September auf einem Bierabend vor den Vertretern der Presse u. a. aus:

„Die Wirtschaft spürt die Folgen einer überstürzten Preis- und Lohnpolitik. Die Preise liegen teilweise schon über den Weltmarktpreisen. Die Löhne liegen vielfach über den Friedenslöhnen. . . . Gewiß muß . . . auch gefordert werden, daß die Arbeitsleistung gesteigert wird. Das betrifft sowohl die Frage der Arbeitsintensität, wie auch die Frage der Arbeitszeit.“

Die Arbeiterklasse hat alle Ursache, diese und andere Reden der leitenden Männer der augenblicklichen Reichsregierung nicht nur sorgfältig zu verfolgen, sondern zu den darin enthaltenen und gegen das Proletariat gerichteten Anschlägen Stellung zu nehmen und entschieden Front zu machen.

Der Vorstand des ADGB, der am 16. September gegen die Rede Stresemanns Verwahrung einlegte, sagt in seiner Erklärung, daß diese Behauptung des Reichskanzlers „auf irrigen Informationen beruhen müsse“. Das dünkt uns eine sehr schonende Erklärung für die Rede Stresemanns zu sein. Wir haben es hier nicht mit einer zufälligen Entgleisung zu tun,

die nur auf „irrigem Informationen“ beruhte, sondern wer die **verschiedenen** in jüngster Zeit gehaltenen Reden Stresemanns und die anderer Minister beachtet, der muß erkennen, daß ihren Äußerungen **Plan und System** zugrunde liegt. Die Ruhrpleite steht unmittelbar bevor, zu den im Ruhrkampf gebrachten Opfern werden sich weitere harte Verpflichtungen für die Zukunft gesellen und man will den deutschen Michel, im vorliegenden Falle den deutschen Arbeiter darauf vorbereiten, daß er zu seinem bisher schon getragenen Bündel eine weitere Last mitschleppen soll.

Weniger Lohn, mehr Arbeit, längere Arbeitszeit. Es ist das alte Rezept der besitzenden Klasse und für jeden Fall von ihnen anwendbar, welches auch die Grundübel der Wirtschaftsnot sein mögen. Daß Stresemann und andere Minister diese gegen die Arbeiter gerichtete Spitze mit anderem Allgemeinbetrachtungen umhüllen, macht uns die Sache nicht schmachhafter. So oft wir bisher davon hörten, daß **alle** Schichten der Bevölkerung Opfer bringen müßten und alle Kreise dem Vaterland ihren Tribut zu zollen hätten, **stets noch war es lediglich das werktätige Volk**, das die Lasten getragen hat, während die besitzende Klasse geschont wurde, sich drückte und schließlich trotz der Not des Volkes sich weiter bereicherte.

Herr Dr. Stresemann hielt am 2. September auch in Stuttgart eine Rede. Dort sprach er u. a. von der „Wehrpflicht des Besitzes“, die aber „auch in gleicher Weise für die Arbeiter und das Beamtentum gelte... Was die Wehrpflicht der Arbeit anbetreffe, so brauche man da, wo lebenswichtige Notwendigkeiten des Staates vorliegen, die **Überarbeit** für das Allgemeinwohl.“ Diesen Bemerkungen ging ein Hinweis Stresemanns voraus, daß die Ausfuhr in wenigen Monaten von 600 Millionen Goldmark auf 106 Millionen Goldmark zurückgegangen sei.

Die gleiche falsche Behauptung, die in der Öffentlichkeit inzwischen korrigiert wurde, hat der Reichswirtschaftsminister **v. Raumer** in einer Rede aufgestellt, die er am 31. August im Ausschuß des vorläufigen Reichswirtschaftsrats gehalten hat. Natürlich in der üblichen Aufmachung. Herr v. Raumer sprach von der allgemeinen Wirtschafts- und Finanznot, dem Währungszerfall und führte dann a. a. folgendes ins Feld:

I. Die Betriebe können die Löhne nicht mehr aufbringen. Gemessen etwa am 29. August haben sich die Löhne seit Ende Juni **drei- bis viermal schneller gesteigert** als die Marktwertung. Die Eingänge aus den Warenverkäufen reichen demzufolge nicht mehr aus, um die Löhne zu bezahlen.

II. Prüfen Sie die Arbeitsleistungen in Deutschland, so haben die **Akkordarbeitsleistungen** die ungefähre Friedenshöhe wieder erreicht. In Betrieben, wo mechanische Verbesserungen vorgenommen worden sind, geht der Arbeitseffekt auch über den des Friedens hinaus. Bei den Zeitlöhnen aber finden wir in normalen Betriebszweigen durchschnittlich nur noch 50 Prozent der Friedensleistung. In unserer heutigen Lage muß man es mit aller Deutlichkeit aussprechen: **Welches Unrecht begeht der Nichtarbeitende am Arbeitenden?**

Die unter I. aufgestellte Behauptung v. Raumers ist ebenso skandalös wie die Stresemannsche vom 12. September. Man braucht weder Reichskanzler noch Reichswirtschaftsminister zu sein, um wissen zu müssen, daß die deutsche Arbeiterklasse angesichts der rapiden Marktwertung der letzten Monate trotz der wöchentlichen Lohnerhöhungen eine weitere Verschlechterung

ihrer Lebenslage erfahren hat. Die Preise passen sich täglich dem Dollar an, während der Arbeiter den Betrag des für die laufende Lohnwoche geltenden Lohnes erst verspätet in die Hand bekommt, und wenn er das Geld erhalten hat, eine weitere Woche damit haushalten soll, derweil sich die Kaufkraft der Mark mit jedem Tage weiter verschlechterte.

Doch bleiben wir bei einem konkreten Beispiel. Am 12. September behauptete Stresemann: „Die Löhne liegen vielfach über den Friedenslöhnen.“ Um den 12. September stand der Dollar auf rund 100 Millionen Mark. Der **Facharbeiter** hatte in der Woche vom 10. bis 16. September einen durchschnittlichen **Tariflohn** von etwa 3,6 bis 3,7 Millionen Mark (nicht etwa überall im Reiche!) gleich rund 175 Millionen Mark in 48 Arbeitsstunden. Berechnen wir den Wochenlohn des Facharbeiters vor dem Kriege mit nur 34 Goldmark, gleich 8 Dollar, so würde das am 12. September einem Betrage von 800 Millionen Papiermark gleichgekommen sein. 175 Millionen aber wies der Facharbeiter an diesem Tage als laufenden Wochentariflohn auf. Das sind 21,9 Prozent des Friedenslohnes. Doch berücksichtigen müssen wir die Tatsache, daß in den valutastarken Ländern (Amerika, England, Skandinavien, Holland, die Schweiz usw.) die Lebenshaltungskosten heute im Durchschnitt etwa 50 Prozent über denen der Vorkriegszeit liegen. Ebenso die Löhne. Das bedeutet aber, daß wir bei einem objektiven Vergleich nicht 8 Dollar gleich 800 Millionen Mark, sondern ein Mehr von 50 Prozent, mithin 1200 Millionen Papiermark zugrunde legen müssen. Demgegenüber betragen die 175 Millionen als Wochentariflohn ganze — **14,5 Prozent**. So sahen die „Friedenslöhne“ vom 12. September in Wirklichkeit aus.

Auf die unter II. zitierten Behauptungen v. Raumers näher einzugehen, wollen wir uns heute versagen. Im letzten Jahre haben wir in fast jeder Nummer der Betriebsräte-Zeitschrift an unzähligen Beispielen den Nachweis erbracht, daß die in der Produktion tätigen Arbeiter die Friedensarbeitsleistungen bei achtstündiger Arbeitszeit nicht nur erreicht, sondern zum Teil nicht unerheblich überschritten haben, und zwar nicht nur dort, wo betriebstechnische Verbesserungen vorgenommen wurden, sondern schlechtthin. Und das gilt sowohl für Akkord- wie auch für Lohnarbeiter. — Daß die Zeitlohnarbeiter heute nur noch 50 Prozent der Friedensleistung aufwiesen, ist eine Behauptung, für die v. Raumer den sachlichen Nachweis nicht erbringen kann.

Die Arbeiterklasse muß erkennen, was ihrer wartet. Der Kampf um Aufrechterhaltung der primitivsten Existenzbedingungen und gegen die Beseitigung des Achtstundentages tritt in ein entscheidendes Stadium. Fehlt nur noch, daß angesichts der Betriebseinschränkungen und Stilllegungen, die nicht zuletzt mit auf die Steuersabotage der Unternehmer zurückzuführen sind und die Zahl der Kurzarbeiter und Arbeitslosen anschwellen läßt, die Kosten einer Erwerbslosenunterstützung — siehe Rede des Reichsfinanzministers Dr. **Hilferding** vom 12. September — ausgerechnet in diesem Stadium durch eine Arbeitslosenversicherung, das heißt durch **Beiträge der Arbeitnehmer** und Unternehmer aufgebracht werden sollen. In diesem Ringen kann nur eine **im Kampf geschlossene Arbeiterklasse** Sieger bleiben.

## Währungswirrwarr

Lonh Sender, Frankfurt a. M.

Deutschland hat in der Rapidität von Inflation und Geldentwertung den Rekord geschlagen und im Tempo selbst Rußland weit überholt. Das muß zur Katastrophe führen, werden nicht sehr rasch Dämme entgegengesetzt. Werden doch die ganzen Reichsausgaben fast ausschließlich auf dem Wege des Notendrucks aufgebracht, und einer dieser Hauptausgabeposten besteht in den Riesensummen, die das Ruhrrevier verschlingt. Nur die erbärmlichste politische Gewissenlosigkeit oder sadistische Freude an Selbstvernichtung kann darum sich dagegen wenden, wenn die Forderung nach Beendigung des Ruhrabenteuers mit Nachdruck erhoben wird. Die Regierung Stresemann muß die Liquidierung des passiven Widerstandes vornehmen, und jede andere Regierung an ihrer Stelle müßte dasselbe tun.

Das ist aber nur ein notwendiger Schritt, dem unmittelbar und mit größter Energie weitere folgen müßten. Datiert doch das Chaos in unseren Finanzen nicht seit dem Januar dieses Jahres, sondern es wurde von diesem Termin ab nur aufs unerträglichste verschärft. Darum muß ein **grundständlicher Wandel** in unserm ganzen Steuer- und Finanzwesen eintreten, der allerdings auch heute nur im Gegensatz zu den Inflationsgewinnlern geschaffen werden kann. Hand in Hand mit diesem von uns wiederholt skizzierten Umbau unseres Steuerhystems aber sind sofort wirksame Währungsmaßnahmen erforderlich, weil die völlige Zurückweisung der Mark als Zahlungsmittel als unmittelbare soziale Gefahr lauert. Aus diesen Erwägungen heraus dürften auch die

### Währungspläne der Regierung

entstanden sein, die in der vergangenen Woche nach Besprechung mit den Spitzenorganisationen der Wirtschaft veröffentlicht worden sind. Sie zeichnen sich durch große Kompliziertheit aus und bestehen aus drei Bestandteilen:

1. In drei bis vier Monaten soll das Defizit des Reichshaushalts beseitigt sein.
2. Es soll eine neue private Währungsbank geschaffen werden auf Grund dreiprozentiger hypothekarischer Belastung der Sachwerte von Landwirtschaft und Industrie, die eine neue Währung, die **Bodenmark**, ausgibt; für diese neue Bodenmarkwährung hätte die Papiermark als Scheidemünze zu dienen.
3. Neben dieser neuen Währungsbank soll die **Reichsbank** völlig von der Staatsfinanzen losgelöst und wieder in eine reine Goldnotenbank zur Befriedigung des Kreditbedarfs der Wirtschaft verwandelt werden.

Nach diesem Plane würden wir es also künftig in Deutschland mit nur **drei** Währungen zu tun haben, mit den Goldnoten der Reichsbank für die Großindustrie, der Bodenmark für die Landwirtschaft und den Handel, während in der alten Papiermark wiederum praktisch nur die Lohn- und Gehaltsempfänger hängen bleiben würden.

Aber trotzdem so eine unerträglich gewordene Ungerechtigkeit fort dauern würde, würde keiner der alsdann vorhandenen Geldsorten die Eigenschaft einer wirklichen Goldnote eignen. Denn für **keine** der Noten soll der **Einlösungszwang** bestehen. Nachdem aber das Vertrauen des In- und Auslandes in eine Währung so gründlich zerstört ist, wie in die deutsche, dürfte es anders als durch eine wirkliche Goldnote mit Einlösungszwang überhaupt niemals wieder zu gewinnen sein.

Wir wollen hier gar nicht näher darauf eingehen, daß bisher formell ja



noch immer das Reichsbankgold für die ausgegebenen Reichsbanknoten hastete und nun, da die Reichsbank ein völlig selbständiges Institut (immer noch mit Havenstein an der Spitze?) werden und sein Gold zur Ausgabe neuer Goldnoten für die Wirtschaft dienen soll, die Expropriierung der alten Papiergeldbesitzer oder Schuldner definitiv besiegelt würde.

Etwas skeptischer stehen wir dem Punkte gegenüber, daß das Defizit des Reiches auf drei bis vier Monate begrenzt und auf etwa eine Milliarde Goldmark beschränkt werden soll. Die Möglichkeit der Durchführung eines solchen Programms könnten wir in jedem Falle erst dann prüfen, wenn das übrige Finanz- und Steuerprogramm der Regierung, das ja alsdann Zug um Zug realisiert werden müßte, bekannt wird. Bisher ist aber hiervon überhaupt noch nichts verlautet, auch seine Annahme durch die Parteien ist in keiner Weise gewährleistet, so daß gerade dieser Punkt des Regierungsprogramms uns auf recht unsicheren Grund gebaut zu sein scheint. Denn was erfolgt dann, wenn die 1000 Goldmillionen zur Ausgleichung des Budgets nicht ausreichen, wenn auch nach drei und vier Monaten noch große Löcher im Staatshaushalt zu stopfen wären? Soll dann die Währungsbank zur Ausgabe weiterer Noten übergehen, und bis zu welcher Grenze? Die Inflationmühle aber wäre wieder angetrieben und ihre Nutznießer wären die Gesellschafter der neuen privaten Notenbank.

Darum sei dieses Kernstück des Währungsprogramms der Regierung, der **Satzungsentwurf für die Währungsbank**, wenigstens einer kurzen Besprechung unterzogen.

Es sind die wirtschaftlichen Berufsstände, Landwirtschaft, Industrie, Gewerbe und Handel, die zum Zwecke der Schaffung der Bodenmark die Währungsbank errichten, deren Kapital 240 Millionen Bodenmark betragen soll. Die Satzungen der Währungsbank sollen von den Spitzenverbänden der Landwirtschaft, der Industrie, des Gewerbes und des Handels autonom festgestellt werden und sind nur von der Reichsregierung zu genehmigen. Für die Währungsbank besteht Steuerfreiheit von allen Steuern des Reiches, der Länder und Gemeinden.

Die Währungsbank erwirbt an den land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken eine auf Bodenmark lautende Grundschuld in Höhe von 3 v. H. des Wehrbeitragswertes von 1913. Die industriellen, gewerblichen und Handelsbetriebe sollen in ihrer Gesamtheit zugunsten der Währungsbank mit dem gleichen Betrag in Goldmark belastet werden, wie die Gesamtheit der landwirtschaftlichen Grundstücke. Diese Last soll durch die Organisationen von Industrie, Handel und Gewerbe umgelegt werden. Das Kapital der Grundschuld ist mit 6½ Prozent zu verzinsen. An dem Kapital der Währungsbank sollen die Eigentümer der belasteten Grundstücke und der Betriebe im Verhältnis der von ihnen eingebrachten Belastung beteiligt werden. Die Währungsbank stellt auf der Grundlage der für sie eingetragenen Grundschulden und der ihr übergebenen Schuldverschreibungen Rentenbriefe aus; diese Rentenbriefe dienen als Deckung für die von der Währungsbank auszugebenden Geldzeichen, die in je 100 Bodenmark eingeteilt, auszustellen sind.

Der bilanzmäßige Reingewinn der Bank soll folgendermaßen verteilt werden: Zunächst den Anteilseignern bis zur Höhe von 3 v. H. des Wertes der von ihnen eingebrachten Grundschulden, Schuldverschreibungen, Goldbeträge und Zahlungsmittel in ausländischer Währung. Soweit die Einlagen in Grundschulden und Schuldverschreibungen bestehen, wird dieser Betrag aus dem Reingewinn eines Jahres auf die erste Halbjahreszinsleistung des folgenden Jahres verrechnet, von dem Rest drei Viertel zur Verpfändung des Tilgungsfontos. Aber das letzte Viertel verfügt die Währungsbank nach Maßgabe der Satzung, so daß also hieraus den Aktionären und Steuerschuldnern der letzte Rest des Zinses für diese Schuld und mehr als dies zufließen könnte.

Sonderbarerweise ist im Statut der Währungsbank auch das Verbot an die Reichsbank, weitere Schatzwechsel des Reiches zu diskontieren, enthalten.

Im Falle der Auflösung der Währungsbank, die frühestens in zwei Jahren erfolgen kann, sind vorweg die auf das Kapital gemachten Einlagen zurückzuerstatten, wodurch den Steuerschuldnern die Beträge ihrer Steuerschuld, die ihnen durch die Steuerfreiheit gestundet waren, wieder zurückfließen.

Unsere Leser werden wohl selbst schon bei Lektüre dieser hauptsächlichsten Bestimmungen aus den Satzungen der Währungsbank erkannt haben, daß gegenüber solchen Plänen unsere entschiedenste Opposition am Platze ist. Zunächst werden wir uns überhaupt gegen jede Art privater Währungsbank richten, die den ohnehin in Kartellen, Trusts usw. außerordentlich erstarrten Wirtschaftskreisen nunmehr den Staat völlig ausliefern würde. Aber noch weitaus gefährlicher ist der Verzicht auf eine wirkliche Erfassung der Sachwerte, der in der Verwirklichung dieses Planes verankert wäre. Diese dreiprozentige Garantieleistung von Industrie und Landwirtschaft stellt überhaupt kein Opfer dar, weil ja keine tatsächliche Besitzübertragung auf das Reich stattfindet, sondern lediglich eine Sicherheitsleistung und Zinszahlung für die Höhe der eingetragenen Grundschuld resp. Obligation. Aber selbst von dieser zu leistenden Verzinsung soll die Hälfte wieder zurückgewährt werden in der erwähnten bilanzmäßigen Verteilung des Reingewinnes der Bank.

Es handelt sich also weder um eine tatsächliche Erfassung der Sachwerte — dieser werden vielmehr durch das Projekt nur Schranken entgegengeleitet —, noch aber auch um eine direkte Vermögensabgabe, da ja die von der Privatwirtschaft zu übernehmenden Belastungen gar nicht in den Besitz des Reiches übergehen, sondern lediglich zur Garantie für die Noten dienen, so daß also die Ausgabe der neuen Noten in Form der Bodenmark im Grunde nichts anderes darstellt, als eine **neue Form der Inflation**. Handelt es sich doch bei der Fundierung der Note nicht um eine bankmäßige Deckung, nicht um alsbald mobilisierbare Werte, weil ja neben der Zinszahlung keine reale Hingabe der Industrie und Landwirtschaft vorliegt.

Wie aber soll sich das Verhältnis zwischen den alsdann vorhandenen dreierlei Währungen — Goldmark der Reichsbank, Bodenmark und die alte Papiermark als „Scheidemünze“ — gestalten? Die einzig wirklich fundierte unter ihnen ist die Goldmark der Reichsbank; da aber auch für sie kein Einlösungszwang besteht, bleibt es zweifelhaft, ob die Wirtschaft aus den Devisen heraus und in sie hineingehen wird. Geschieht dies, dann wird hierdurch schon ein Disagio für die nicht bankmäßig fundierte Bodenmark geschaffen, das heißt die Notierung für die Bodenmark geht sehr bald stark hinter diejenige für die Goldmark zurück und mit der erwarteten Wertbeständigkeit des neuen Zahlungsmittels ist es aus. Ob dann die 2400 Millionen Bodenmark zur Bestreitung des Umlaufbedarfs noch ausreichen, ist zweifelhaft.

Dieser ganze außerordentlich komplizierte und den Vorschlägen des Herrn Helfferich stark angepaßte Währungsplan wird der schärfsten Opposition der Arbeiterschaft begegnen. Jede Sanierung, das sei immer wieder betont, muß ausgehen von einer solchen Heranziehung der besitzenden Kreise, die sowohl einen baldigen Ausgleich des Staatshaushalts ermöglicht, wie auch die Fundierung für ein mit Einlösungszwang versehenes wertbeständiges Zahlungsmittel schafft. Das ist der steinigere Weg, der ungeheure Schwierigkeiten der Interessenten zu überwinden hat, **aber er ist der einzige, der wirkliche Gesundung bringt.**

## Ursachen und Heilung des Währungsleids in Deutschland

Dr. Oskar Stille

Die Auffassung, daß an dem katastrophalen Zusammenbruch der deutschen Währung der Friedensvertrag von Versailles schuld sei, ist in Deutschland allgemein verbreitet. Es wird dabei jedoch übersehen, daß dieser Währungsverfall nicht mit innerer Zwangsläufigkeit aus einer Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen heraus entstanden ist, sondern aus dem Versuch ihrer Nichterfüllung. Diesen Zusammenhang gilt es in erster Linie klarzulegen, um das Problem aus seiner falschen Verquickung mit einer irrigen Grundlage zu befreien.

Es ist psychologisch durchaus erklärlich, wenn Abgaben, die nicht den Mitgliedern des eigenen, sondern eines fremden Volkes zugute kommen, einem großen Widerstand bei denen begegnen, die sie leisten sollen. Dieser Widerstand hat in Deutschland nach der Ruhrbesetzung zu einer fast vollständigen Einstellung der Reparationszahlungen geführt.

Die Regierung, die es ablehnte, weiter Reparationen zu zahlen, und jede Erfüllungspolitik durch den teils von ihr organisierten, teils von selbst entstandenen passiven Widerstand sabotierte, ging nun im Zusammenhang damit dazu über, sich eines verhängnisvollen Mittels zu bedienen, um die Funktion der Staatsmaschine aufrechtzuerhalten und die Politik derjenigen Kreise, deren Exponent sie war, nicht durch Eingriffe in ihre Vermögenssubstanz zu beleidigen. Dieses Mittel war die Geldverschlechterung. Es wurden Noten über Noten gedruckt und damit Scheingeld ausgegeben. Bis zum Zusammenbruch dieser Politik, die im August dieses Jahres mit dem Rücktritt der Regierung Cuno äußerlich gekennzeichnet wird, erreichte die deutsche Reichsbank Rekordleistungen in der Scheingeldproduktion von 60 Billionen Mark wöchentlich.

Diese Tatsache ist allenthalben bekannt. Aber ihr Zusammenhang mit den politischen Grundfragen der zwar zahlungsfähigen, aber nicht zahlungswilligen Schichten hat sich nur wenigen offenbart. Der Notendruck sollte wenigstens eine Zeitlang den Gegnern der Erfüllungspolitik die finanzielle Basis liefern, auf der sie ihre negative Politik durchhalten konnten. Die Feststellung, daß es sich hier um ein Kampf- und Abwehrmittel handelt, um sich den durch den Friedensvertrag auferlegten Verpflichtungen zu entziehen, gibt erst den Schlüssel, wie ein Land es fertig bringen kann, sein Geldwesen trotz aller Warnungen der Geschichte künstlich zu ruinieren.

Allerdings haben die Träger dieser Politik die Schuld an den Folgen, die dieses System zeitigen mußte, nicht auf ihr eigenes Konto, das heißt derjenigen Kreise gesetzt, die nicht bezahlen wollen, sondern auf die Vernichtungspolitik der ehemaligen Feinde, speziell Frankreichs.

Der Öffentlichkeit lassen sich in einem von seinen geistigen Führern verlassenen Lande die wahren Gründe schon deshalb ohne Schwierigkeit verschleiern, weil es sich um einen verwickelten Komplex von Erscheinungen handelt, die den Durchschnittsgebildeten leicht verwirren. Die soziologischen Ursachen der Geldentwertung treten nicht offen hervor, sie sind kryptogam. Dazu kommt, daß diejenigen, die als Einpeitscher dieser Politik sein reines

Gewissen haben, die völkischen und nationalistischen Kreise, ein Interesse daran haben, den Tatbestand zu verdunkeln. Sie sind es, die durch die Formulierung und fortgesetzte Vertretung des Dogmas von der Zahlungsunfähigkeit die Staatspolitik in diese Sackgasse getrieben haben, und die Wut der Massen, die jetzt durch ihre Schuld enterbt und ruiniert sind, die alles verloren haben, könnte sich leicht gegen sie selbst richten.

In Deutschland ist jetzt der kritische Höhepunkt dieser Entwicklung erreicht. Es ist in ein Stadium eingetreten, in welchem sich weiteren Kreisen zeigt, daß die bisherige Geldpolitik sich nicht, wie beabsichtigt, gegen das Ausland, sondern gegen das eigene Land und Volk kehrt. Sie wirkt staatszerstörend, indem sie die politische Organisation unterhöhlt und Spannungen im Innern erzeugt, die zu Explosionen führen müssen.

Die ungeheuer schwierige Aufgabe, die die mit dem politischen Wechsel an die Stelle Cunos getretene neue Regierung zu lösen hat, ist nicht nur technischer, sondern auch psychologischer und vor allen Dingen soziologischer Natur. Technisch muß sie die Millionen, Milliarden und Billionen, die das Land überfluten, durch Devaluation, das heißt Konversion der alten in neue Zahlungsmittel mit niedrigerem Nennwert beseitigen. Psychologisch muß sie einen gangbaren Weg finden, um der deutschen Bevölkerung klar zu machen, daß die Reparationen zahlbar sind, wenn die besitzenden Klassen einen Teil ihres Reichtums herausgeben. Das werden sie niemals aus Gründen der Einsicht oder des Allgemeinwohls tun, sondern im Zusammenhang mit ihren persönlichen und materiellen Interessen nur unter dem Druck der mit einer weiteren Nichterfüllung verbundenen Gefahr der Zerspaltung des Reiches und der sozialen Organisation sowie der Gefährdung und Vernichtung ihrer persönlichen Freiheit und ihres Besitzes. Sie werden mit anderen Worten gezwungen sein, von zwei Übeln das Kleinere (die Reparationsabgabe) zu wählen, nachdem sie am eigenen Leibe erfahren haben, daß der andere Weg zu einer völligen Zerrüttung ihres Eigentums führt. Dieses Druckmotiv ist das einzig mögliche, das einen Effekt erzielt. Das Mittel, sich zur Durchführung der großen Blutentziehung eines sozialdemokratischen Ministers zu bedienen, auf den sich dann der ganze Haß und die ganze Torheit der in ihrem Besitzinstinkten Verletzten entlädt und der der permanenten Gefahr ausgesetzt ist, bei günstiger Gelegenheit um die Ecke gebracht zu werden, ist ein taktischer Notbehelf, der nichts an der Tatsache ändert, daß jetzt die besitzenden Klassen sich selbst aus der Zwangslage heraushelfen müssen, auch wenn sie sich noch so sehr der Sozialdemokratie als Prellbock bedienen. Sie müssen die Suppe selbst auesessen, die sie sich eingebrockt haben, und es bleibt nur zu bedauern, daß die Politik der Arbeiterschaft in Deutschland von vornherein den Kreisen ins Garn gegangen ist, die durch die fortgesetzte Verschlechterung des Geldes den Wettlauf zwischen Löhnen und Preisen entfesselten, obgleich die Unsinnigkeit dieses Systems auf der Hand lag. Leider hat sich die Arbeiterschaft, wie der passive Widerstand im Ruhrgebiet beweist, bis heute noch nicht von diesen Fehlern frei gemacht.

Soll die Lösung der schwierigen Aufgabe, die die deutsche Regierung hat, gelingen, so müssen Industrie und Handel nicht nur wesentlich höhere Steuern zahlen als bisher, sondern einsehen, daß sie ohne Aufgabe eines Teils ihrer Substanz durch Überführung in die Hände des Reichs der Kata-



# Arbeiterrecht im Betrieb

Beilage zu Nr. 20, 4. Jahrgang der Betriebsräte-Zeitschrift  
für die Funktionäre der Metallindustrie

Stuttgart, 29. September 1923

Herausgegeben vom Vorstand des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes  
in Stuttgart — Verantwortlich für die Redaktion: Robert Ditzmann

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Arbeitsstreckung . . . . .	1
2. Geschäftsführung . . . . .	4
3. Aufsichtsrat . . . . .	6
4. Arbeitsordnung . . . . .	8
5. Entlassung . . . . .	9
6. Tarifvertrag . . . . .	12
7. Lehrlingsfragen . . . . .	15

## Arbeitsstreckung

### §§ 12 und 13 der Verordnung vom 12. Februar 1920.

Zur Anwendung des § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920.

In einer Streitsache hat der Schlichtungsausschuß Groß-Berlin am 28. September 1922 — A I 7323/22 152 — folgenden Schiedsspruch gefällt: Das Arbeitsverhältnis der Antragsteller, das bis zum 28. August 1922 bestand, ist mit Wirkung vom 2. Oktober d. J. zu erneuern.

**Begründung:** Die Beschwerdegegnerin, Firma O. D., hat seit mehreren Monaten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen, die u. a. durch die Höhe der Tarifföhne und durch Mangel an Waren hervorgerufen oder erhöht worden sind. Im letzten Drittel des Monats August stellten die Arbeitnehmer neue Lohnforderungen. Darauf entschloß sich die Beschwerdegegnerin, die diese Forderungen nicht erfüllen zu können glaubte, die Arbeit zu strecken, um später die Zahl der Arbeitnehmer zu vermindern. Als nun die Arbeitnehmer durch den Mund des Betriebsobmanns gegen die Streckung der Arbeit Einspruch erhoben, wurden sie sämtlich am 26. August entlassen. Bereits am 2. September wurden wieder drei, am 3. September ein und am 9. September zwei Arbeitnehmer eingestellt. Gegenwärtig sind im Betrieb 11 Arbeitnehmer — gegenüber 16 vor dem 26. August — tätig.

Nach dem Ergebnis der Verhandlung erachtet der Schlichtungsausschuß für erwiesen, daß die Beschwerdeführer zur Verminderung der Zahl der Arbeitnehmer entlassen worden sind und daß sie sich demgemäß mit Recht auf § 12 der Demobilmachungsverordnung vom 12. Februar 1920 berufen. Daß dem Beschwerdegegner nach den Verhältnissen des Betriebs eine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit zugemutet werden kann, darüber besteht kein Zweifel; und zwar um so weniger, als der Beschwerdeführer ja selbst die Streckung der Arbeit beabsichtigt und den Beschwerdeführern vorgeschlagen hat. Ob diese mit der Streckung der Arbeit einverstanden waren oder nicht, ist für die Beurteilung der Rechtsfrage völlig belanglos. Die Arbeitsstreckung muß nach dem Sinn und Geist der Vorschrift der Demobilmachungsverordnung auch gegen den Willen der Arbeitnehmer ein- und durchgeführt werden. Denn die Vorschrift stellt ein zwingendes Recht dar, das nicht allein zum Schutz der einzelnen Arbeitnehmer, sondern auch zum Schutz der Allgemeinheit mit dem Ziel erlassen worden ist, die Zahl

der Arbeitslosen tunlichst niedrig zu halten. Nach der Überzeugung des Schlichtungsausschusses waren jedenfalls die Entlassungen durch die Betriebsverhältnisse nicht unbedingt geboten.

Die Beschwerdegegnerin hat nun darauf hingewiesen, daß sie durch Entlassung sämtlicher Arbeitnehmer den Betrieb stillgelegt habe und daß somit § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920 keine Anwendung finden könne. Der Schlichtungsausschuß will sich zwar nicht auf den Standpunkt der Beschwerdeführer stellen, die hervorgehoben haben, daß durch diese Stilllegung die Umgehung der Vorschrift im § 12 a. a. O. bezweckt und das Ziel verfolgt werde, die Arbeitnehmer durch andere Kräfte mit niedrigeren Löhnen zu ersetzen, vermag aber eine Stilllegung nicht darin zu erblicken, daß der Betrieb nur für eine Woche geschlossen, dann aber wieder unter Ausschaltung der alten Arbeitnehmer mit geringerer Arbeitnehmerzahl als vorher eröffnet wird. Auch dieser Umstand läßt die Annahme gerechtfertigt erscheinen, daß die Entlassungen am 26. August zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl erfolgt sind. Somit ist, da die Beschwerdeführer in der alten Betrieb nicht wieder eingestellt worden sind, die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses begründet (vergl. auch Beschluß des Schlichtungsausschusses vom 4. Februar A. II. 327/22, Spruchkammer 78; Mitteilungsblatt Nr. 11, Seite 129).

Ob in dem Verhalten der Beschwerdegegnerin ein Verschulden, d. h. eine vorläufige oder fahrlässige Verletzung der Verordnung vom 12. Februar 1920 zu erblicken ist, vermag der Schlichtungsausschuß nicht festzustellen, zumal das Verfahren vor ihm die Möglichkeit der eidlichen Vernehmung von Zeugen usw. nicht bietet. Aus diesem Grunde müssen die Beschwerdeführer mit ihren weitergehenden Ansprüchen — Entschädigung für die Zeit der Arbeitslosigkeit — auf den Rechtsweg verwiesen werden.

(Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, 5. Jahrg. Nr. 8.)

**Ist das Gewerbegericht zuständig für den Schadensanspruch, den der entlassene Arbeiter auf Nichtberücksichtigung der Vorschriften über Arbeitsstreckung stützt? Darf die Arbeitsstreckung auf einen Teil der Arbeiterschaft beschränkt werden?**

Urteil des Gewerbegerichts Bremen vom 13. März 1923: Die Arbeitgeberin ist zur Zahlung von 27 280 Mk. verurteilt.

Aus den Gründen: Für die Parteien galt nach dem Tarifvertrag der Metallindustrie Kündigungsausschluß. Die Beklagte war danach berechtigt, den Kläger fristlos zu entlassen. Sie hätte auch eine etwa erforderliche Arbeitsstreckung ohne vorherige Frist verfügen können. Das hat sie bezüglich des Klägers und einiger Arbeitskollegen getan. Der Kläger behauptet nun, die Arbeitsstreckung widerspreche in dieser Form, das heißt unter Beschränkung auf sieben von etwa 130 Arbeitern, der Verordnung vom 12. Februar 1920. Einen vertraglichen Anspruch gemäß § 615 BGB kann der Kläger daraus nicht herleiten. Die Verordnung bestimmt nicht, daß bei unzulässigen Entlassungen oder Arbeitsstreckungen das bisherige Vertragsverhältnis fortbesteht. Schadenserzahnansprüche können nur auf Grund des § 823 Abs. 2 BGB erhoben werden, wenn der Arbeitgeber schuldhaft die dem Schutz der Arbeiter bezweckende Verordnung vom 12. Februar 1920 verletzt hat. Damit erhebt sich zunächst die Frage, ob das Gewerbegericht für den geltend gemachten Anspruch zuständig ist. Das ist zu bejahen. Die Zuständigkeit der Gewerbegerichte nach § 4 GGG umfaßt nicht nur unmittelbar auf dem Arbeitsvertrag gegründete Ansprüche zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sondern auch gewisse außervertragliche Ansprüche, die in dem Arbeitsverhältnis ihre Entstehung, ihren Klagegrund haben. Für diese Auslegung spricht neben dem Wortlaut des Gesetzes (§ 4 Ziffer 3 und 4 GGG) vor allem die Erwägung, daß es Sinn und Zweck des Gesetzes ist, die aus dem Arbeitsvertrag erwachsenen Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vor ein Gericht zu bringen, das nach Zusammensetzung und Verfahren eine besonders zweckentsprechende und schnelle Behandlung dieser Fälle gewährleistet. Die Zuständigkeit der Gewerbegerichte erscheint deshalb auch für Ansprüche des Arbeiters gegen den Arbeitgeber aus unerlaubter Handlung nach § 823 BGB gegeben, soweit der Arbeitgeber eine speziell aus dem Arbeitsverhältnis stehende Pflicht und nicht eine ihm auch gegen jeden Dritten obliegende allgemeine Rechtspflicht verletzt hat (vergl. *Wilhelmi-Bewer* zu § 4 GGG Anm. 13 Abs. 2). Ein solcher Fall liegt bei dem Verstoß gegen die Verordnung vom 12. Februar 1920 vor. In der Sache selbst ist mit dem Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Bremen vom 16. Februar 1923 festzustellen, daß die Beschränkung der Arbeitsstreckung auf sieben Arbeiter nach dem Sinne der Verordnung vom 12. Februar 1920 unzulässig war, soweit nicht

zwingende technische Gründe dafür maßgebend waren. Solche Gründe sind auch in der Verhandlung vor dem Gewerbegericht nicht vorgebracht worden. Insbesondere ist es kein Rechtfertigungsgrund für die Beklagte, daß der Kläger gerade mit der ihm damals übertragenen Arbeit fertig gewesen sei, als die Streckung notwendig wurde. Die Beklagte mußte die noch vorhandene Arbeit auf die im Betriebe beschäftigten 29 Brenner gleichmäßig verteilen. Sie durfte nicht den Kläger mit sechs Kollegen allein nur 24 Stunden beschäftigen, mußte auch in analoger Anwendung der Vorschriften des § 13 der Verordnung berücksichtigen, daß der Kläger verheiratet war. Sie hat aber ihn die Arbeit strecken und ledige Brenner voll beschäftigt. Für die unzulässige Arbeitsstreckung ist die Beklagte dem Kläger nach § 823 Abs. 2 schadensersatzpflichtig, wenn ihr ein Verschulden zur Last fällt. Diese Frage ist zu bejahen. Die Beklagte hat, wenn nicht vorsätzlich, so doch fahrlässig die Bestimmungen der Schutzverordnung vom 12. Februar 1920 außer acht gelassen, denn der Arbeiterrat hatte die Beklagte vorher auf die Unzulässigkeit der beabsichtigten Art der Streckung wegen der Beschränkung auf sieben willkürlich ausgewählte Arbeiter hingewiesen und verlangt, daß die Streckung auf den ganzen Betrieb ausgedehnt werde. Die Beklagte mußte schon an sich, jetzt aber um so mehr, genau die gesetzliche Zulässigkeit der von ihr beabsichtigten Art der Streckung nachprüfen. Es stand ihr frei, sich bei den zuständigen Stellen, die ihr bekannt sein mußten, zu erkundigen. Das hat sie nicht getan und damit schuldhaft die im Verlehz erforderliche Sorgfalt verlegt. Der Behauptung der Beklagten, sie habe im Interesse ihrer Leute die Streckung auf einzelne Arbeiter beschränkt, steht entgegen, daß der Arbeiterrat als Vertreter der Belegschaft ausdrücklich die Streckung auf den ganzen Betrieb verlangt hat. Auch könnte hierdurch nicht die Tatsache der Gesetzesverletzung beseitigt, sondern nur unter Umständen die Frage nach schuldhafter Verletzung durch die Beklagte verneinend beantwortet werden.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jahrgang Nr. 7.)

#### Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Verkürzung der Arbeitszeit (§ 78 Abs. 2 BGG).

Das Amtsgericht Bernburg hat mit Urteil vom 20. März 1923 einem Kläger den Lohnausfall zugesprochen, der ihm durch die einseitige Einführung von Kurzarbeit seitens der beklagten Firma entstanden war.

**Aus den Gründen des Urteils:** Die von der Beklagten am 7. Oktober 1922 angeordnete Streckung der Arbeit ist eine Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit. Bei der Festsetzung einer solchen hatte nach § 78 Abs. 2 BGG der Betriebsrat mitzuwirken. Das ist im vorliegenden Falle nicht geschehen. Die Beklagte hat also rechtswidrig gehandelt und ihre Anordnung entbehrt daher der Verbindlichkeit für die Arbeitnehmer.

Wenn die Beklagte unter Berufung auf § 12 der Demobilmachungsverordnung vom 12. Februar 1920 geltend macht, daß sie, um Arbeiterentlassungen zu vermeiden, ohne Rücksicht auf die Zustimmung des Betriebsrates zur Arbeitsstreckung verpflichtet gewesen sei, so kann dies als berechtigt nicht anerkannt werden. In dieser Bestimmung ist allerdings nicht erwähnt, daß der Betriebsrat bei Arbeitsstreckungen mitzuwirken habe. Es ist aber verfehlt, hieraus folgern zu wollen, daß der Arbeitgeber um deswillen von den sonst allgemein geltenden Beschränkungen, wie sie insbesondere im Betriebsrätegesetz angeordnet sind, befreit und daß der Betriebsrat bei einer so wichtigen Aufgabe wie der Arbeitsstreckung ausgeschaltet werden sollte. Die Demobilmachungsverordnung vom 12. Februar 1920 bezweckt eine weitergehende Beschränkung der Befugnisse des Arbeitgebers und läßt die bereits bestehenden Beschränkungen in der Freiheit seiner Entschlüsse unberührt. Im übrigen ist auch das Beweisergebnis nicht derart, daß die Notwendigkeit von Arbeiterentlassungen oder einer Arbeitsstreckung unbedingt anerkannt werden müßte. Zur Zeit der von der Beklagten getroffenen Anordnung lag ein Auftragsbestand vor, der nach Schätzung des Zeugen M. die volle Beschäftigung der Belegschaft für drei Wochen ermöglicht haben würde. Nach der Durchführung der Arbeitsstreckung ist aber, wenn auch mit verminderter Belegschaft, sofort wieder voll gearbeitet worden, weil inzwischen ein Auftrag eingegangen war. Mangel an Betriebsmitteln war zu keiner Zeit vorhanden. Es erscheint hiernach nicht ausgeschlossen, daß bei Beratung der Beklagten mit dem Betriebsrat eine Einschränkung des Betriebes verhütet worden wäre. Zum mindesten war die Anordnung nicht so eilig, daß der Betriebsrat nicht vorher befragt werden konnte. War sonach die von der Beklagten verfügte Arbeitsstreckung für den Kläger unverbindlich, so erscheint der von ihm geltend gemachte Lohnanspruch für den ausgefallenen Tage dem Grunde nach gerechtfertigt.

Der Einwand der Beklagten, in ihrer Anordnung sei gleichzeitig eine Kündigung und in der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch den Kläger sei sein Einverständnis mit der getroffenen Anordnung zu erblicken, geht fehl. Vom Betriebsrat war am 10. Oktober 1922 der Schlichtungsausschuß angerufen worden. Wenn nun auch der von diesem gefällte Schiedsspruch nicht für verbindlich erklärt worden ist, die Beklagte sich ihm auch nicht unterworfen hat, so bleibt doch immer bestehen, daß die Anordnung der Beklagten mangels Mitwirkung des Betriebsrates ungesetzlich und deshalb wirkungslos war. Es lag deshalb für den Kläger, nachdem der Widerspruch gegen die von der Beklagten beabsichtigte Maßnahme von seiner gesetzlichen Vertretung in gehöriger Form zum Ausdruck gebracht war, keine Veranlassung vor, weitere Schritte zu tun. Hieraus ergibt sich des weiteren, daß weder eine Kündigung des Beklagten noch auch ein Einverständnis des Klägers, in gekürzter Zeit arbeiten zu wollen, als vorliegend erachtet werden kann.

**Streitfälle über den Umfang und die Durchführung der Arbeitsstreckung sind Gesamtschlichtigkeiten im Sinne des § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 und unterliegen der Zuständigkeit der Schlichtungsausschüsse.**

In diesem Sinne entschied der Schlichtungsausschuß München-Stadt am 3. Mai 1923.

Aus den Gründen: Der § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920 gewährt lediglich ein Einspruchsrecht gegen Entlassungen und kann daher nur Ausgangspunkt von Einzelschlichtigkeiten sein, in denen der einzelne Entlassene seine persönlichen, gegen alle etwa abweichenden Meinungen des Betriebsrates oder der Belegschaft geschützten Rechte wahrnimmt. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Vielmehr ist das ausdrückliche Bestreben der Firma B. gerade darauf gerichtet, durch freiwillig vorgenommene Arbeitsstreckung derartige Fälle zu vermeiden. Wenn die Belegschaft gegen diese Maßnahme Protest erhebt, so kann sie dies zweifellos nicht in dem Sinne tun, als ob ihr gemäß § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920 etwa das Recht zustünde, dem Arbeitgeber zuzumuten, an Stelle einer Arbeitsstreckung Entlassungen vorzunehmen. Wohl aber kann ihr grundsätzlich das Recht nicht bestritten werden, die Frage zu prüfen, inwieweit angelegte Arbeitsstreckungen und die damit der gesamten Belegschaft auferlegten, nicht unbeträchtlichen Opfer im vollen Ausmaße notwendig und zur Erhaltung der Existenz entbehrlicher Arbeitnehmer unvermeidlich seien oder ob nicht vielmehr der Arbeitgeber über das notwendige Maß hinausgegangen sei und sich dadurch zu dem Sinn und Zweck der Schutzvorschrift des § 12 in Widerspruch gesetzt habe. Die aus diesem Anlaß sich ergebenden Meinungsverschiedenheiten stellen sich als Gesamtschlichtigkeiten im Sinne des § 20 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 dar. Auch im vorliegenden Falle sind Klagegrund und Prozeßvoraussetzung in dieser Verordnungsstelle verankert. Die Angelegten liegen mit dem Arbeitgeber über eine Regelung der Arbeitsverhältnisse im Streit: der Arbeitgeber erklärt diese Regelung als durch § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920 geboten, während die Arbeitnehmer die von dem Arbeitgeber befolgte Anwendung des § 12 als mit dem Sinn und Zweck dieser Verordnung nicht im Einklang stehend bezeichnen und die schweren nachteiligen Folgen einer nach ihrer Meinung unrichtigen Gesetzesanwendung von sich abwehren wollen. Demgemäß ist die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses auf Grund der Verordnung vom 23. Dezember 1918 gegeben. Der gegenteilige Standpunkt würde zu der unhaltbaren Konsequenz zwingen, die Arbeitnehmer beispielsweise auch gegen eine illoyale Durchführung des § 12 der Verordnung vom 12. Februar 1920 grundsätzlich wehrlos zu machen.

## Geschäftsführung

Bezahlung für Betriebsratsitzungen während der Arbeitszeit. Dem Unternehmer braucht die Tagesordnung zwecks Nachprüfung der „Notwendigkeit“ der Sitzung nicht vorgelegt zu werden. (§§ 30 und 35 WAG.)

Urteil des Gewerbegerichts Berlin, Kammer 6a, vom 5. Februar 1923: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 740 M. zu zahlen und die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Gründe: Am 5. und 12. Januar 1923 hat der Kläger, welcher Mitglied des Betriebsrates der Beklagten ist, während der Arbeitszeit an Sitzungen des Arbeiter- bzw. Betriebsrates teilgenommen, welche von dem Betriebsratsvorsitzenden B. einberufen worden



waren. Die Beklagte verweigerte die Bezahlung der durch diese Sitzungen veräumerten Arbeitszeit von einer Stunde bzw. Dreiviertelstunden.

Der Kläger beansprucht unter Vortrag des Inhalts der Klageschrift (Bl. 1 d. U.) Lohn für diese Zeit mit dem Antrage, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 740 M. zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie macht geltend, der Betriebsratsvorsitzende B. habe ihr trotz Verlangens nicht die Tagesordnung der fraglichen Sitzungen mitgeteilt, so daß sie die Notwendigkeit, sie während der Arbeitszeit abzuhalten, bestreiten müsse und daher bis zu dem Nachweis der Notwendigkeit zur Verweigerung der Bezahlung der von dem Kläger veräumerten Arbeitszeit berechtigt sei. Wegen ihrer sonstigen Ausführungen wird auf den vorgetragenen Inhalt des Schriftsatzes vom 1. Februar 1923 (Bl. 4 d. U.) Bezug genommen.

Es war, wie gesehen, zu erkennen.

Die von dem Vorsitzenden des Betriebsrates anzuberaumenden Sitzungen (§ 29 Abs. 1 Satz 2 WRG) haben nach § 30 WRG in der Regel und nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit stattzufinden. Von den Sitzungen, die nach pflichtgemäßem Ermessen des Vorsitzenden während der Arbeitszeit stattfinden müssen, ist der Arbeitgeber nur rechtzeitig zu benachrichtigen; seine Genehmigung ist nicht erforderlich, auch hat er keinen Anspruch auf Mitteilung der Tagesordnung. Die Mitteilung ist nur eine Vorbedingung für die unter Umständen nachfolgende Anrufung des Schlichtungsausschusses nach § 29 Abs. 3 WRG. Die Beobachtung der Vorschriften über die Sitzungszeit ist Sache des Vorsitzenden, der allein die Verantwortung für die Abweichung von der Regel trägt. Die Betriebsratsmitglieder sind berechtigt und verpflichtet, seiner Ladung Folge zu leisten. Die dadurch entstehende Veräumnis von Arbeitszeit ist daher für sie objektiv notwendig. Es ist den Ausführungen Platons (Anm. 3 a zu § 35 WRG) beizupflichten, wonach es vom Standpunkt des ordnungsmäßigen Sitzungsbetriebes undenkbar ist, zu verlangen, daß das einzelne Mitglied die Einhaltung des § 30 bei Empfang der Ladung zur Sitzung nachprüft, vielmehr für die einzelnen die Tatsache der Ladung entscheidend ist. Ist somit die Veräumnis von Arbeitszeit am 5. und 12. Januar 1923 für den Kläger notwendig gewesen, so darf sie eine Minderung seiner Entlohnung nicht zur Folge haben (§ 35 Satz 2 WRG). Die Höhe der Klageforderung ist von der Beklagten nicht bestritten worden. Die Kosten des Rechtsstreits fallen nach § 91 ZPO der Beklagten zur Last.

\*

### 37 Geldsammlung im Betrieb und Zuwendung der Gelder an Betriebsratsmitglieder gröbliche Pflichtverletzung (§§ 37, 39 WRG)?

Beschluß des Schlichtungsausschusses Heilbronn vom 20. April 1923: Der Antrag der Firma auf Erlöschen der Betriebsratsmitgliedschaft des Ernst M. und Adolf J. wird abgewiesen.

Begründung: Die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses ist nach § 39 Abs. 2 WRG gegeben. Die Firma hat ihren Antrag damit begründet, daß auf Grund eines Beschlusses einer am 15. Februar 1923 stattgehabten Betriebsversammlung während der Arbeitszeit eine Geldsammlung im Betriebe zu dem Zwecke vorgenommen worden sei, einen Fonds anzulegen, um daraus den Betriebsratsvorsitzenden M. für Verdienstausfall schadlos zu halten, den er infolge seiner Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender seit Januar d. J. gehabt habe. Die Sammlung habe 102 080 M. ergeben. Das Betriebsratsmitglied A. habe den Fonds verwaltet und daraus an M. im ganzen 99 150 M. ausbezahlt. Ferner sei aus dem Fonds an J. ein Betrag von 2000 M. als Entschädigung für Zeiteräumnis bei einer am 1. November 1922 in Heilbronn erledigten Privatklage gegen den Lohnbuchhalter B. ausbezahlt worden. Hierin erblickt die Firma einen Verstoß gegen § 37 WRG und demnach in dem Verhalten der Betriebsratsmitglieder M. und J. eine gröbliche Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten.

Der Schlichtungsausschuß konnte dieser Auffassung der Firma aus folgenden Gründen nicht beitreten: Die Geldsammlung im Betrieb und die Auszahlungen an M. und J. sind, wie von der Firma angegeben, erfolgt an M. als Ausgleich für Lohnabzüge, die die Firma gemacht hatte, weil sie die Veräumnis von Arbeitszeit, die M. seit Januar 1923 auf Erledigung von Betriebsratsgeschäften verwendet hat, nur zum Teil als notwendig im Sinne des § 35 WRG anerkannte. Die von der Firma einverlangten wöchentlichen Tätigkeitsberichte von M. erstrecken sich auf die Zeit vom 5. Januar bis 28. Februar 1923. Vom 1. März ab hat M., zufolge eines Beschlusses des Arbeiterrats,

Einzelnachweisungen nicht mehr vorgelegt. Der Verdienstausfall von M. belief sich bis zum 18. April 1923 auf rund 170 000 M. für im ganzen 145 Arbeitsstunden. Der hieraus entstandene Streit ist vor dem Schlichtungsausschuß Heilbronn durch eine Vereinbarung der Parteien auf Zahlung einer einmaligen Entschädigungssumme an M. beigelegt worden.

Die während der Arbeitszeit im Betrieb ohne Zustimmung der Firma durchgeführte Geldsammlung steht zweifellos im Widerspruch mit § 19 der Arbeitsordnung vom 7. April 1921, wonach die Erledigung außergeschäftlicher Arbeiten in den Arbeitslokalen verboten ist; sie steht auch, soweit die Gelder M. zugewendet wurden, nicht im Einklang mit § 37 WRG, wonach die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für irgendwelche Zwecke der Betriebsvertretungen unzulässig ist. Der Arbeiterschaft war bekannt, daß aus dem gesammelten Fonds vor allem der Betriebsratsvorsitzende für die auf Betriebsratsgeschäfte verwendete, von der Firma nicht anerkannte Arbeitszeit entschädigt werden sollte. Um auch nur den Schein einer unzulässigen Beitragserhebung zu vermeiden, durfte M. zu der Sammlung im Betrieb niemals seine Zustimmung geben.

Gleichwohl will der Schlichtungsausschuß von einer gröblichen Verletzung der gesetzlichen Pflichten durch M. nicht sprechen, und zwar deshalb nicht, weil aus den übereinstimmenden Darlegungen der beiden Betriebsratsmitglieder M. und J. und der Verbandsbeamten R. und Mi. glaubhaft zu entnehmen ist, daß die Geldsammlung nicht von M. ausging, sondern vom Zentralverband der Schuhmacher, daß der Fonds diesem Verband gehört, in seinem Auftrag vom Betriebsratsmitglied R. verwaltet worden ist, daß aus diesem Fonds die Zuwendungen an M. — wie auch an J. — lediglich leihweise erfolgt sind, um ihm über die durch den empfindlichen Verdienstausfall hervorgerufene wirtschaftliche Notlage hinwegzuhelfen. Hiernach wäre die unzulässige Geldsammlung während der Arbeitszeit weniger dem Betriebsratsvorsitzenden als dem Verband zur Last zu legen, dem es allerdings nicht verwehrt werden kann, seine Mitglieder zu außerordentlichen Beitragsleistungen heranzuziehen und daraus wieder einzelne bedürftige Mitglieder zu unterstützen. Nur muß auch der Verband darauf bedacht sein, daß er seine Mitglieder nicht mit § 37 WRG in Konflikt bringt.

Abgesehen davon kam für den Schlichtungsausschuß noch die weitere Erwägung in Betracht, daß das ganze Verhalten von M. — bezüglich der Geldsammlung ebenso wie bezüglich der Abfassung der Tätigkeitsberichte und des durchaus zu mißbilligenden Beschlusses des Arbeiterrats, diese Berichte ab 1. März 1923 nicht mehr zu erstatten — eine gewisse Schwerfälligkeit und Ungewandtheit erkennen läßt, die einer pflichtgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben hindernd im Wege steht.

Erscheint hiernach bei M. das Merkmal der „gröblichen Pflichtverletzung“ nicht gegeben, so noch weniger bei dem Betriebsratsmitglied J., zumal dieser die Zuwendung aus dem gesammelten Fonds nicht in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied erhalten hat. Im übrigen hat J. die ihm geliehenen 2000 M. dem Verband bereits wieder zurückerstattet. („Das Schlichtungswesen“, 5. Jahrgang Nr. 6.)

## Aufsichtsrat

Reisen von Rätenmitgliedern im Aufsichtsrat zu den Betriebsräten der zur Gesellschaft gehörenden Betriebe zum Zwecke der Berichterstattung und zur Entgegennahme von Wünschen und Beschwerden zählen zu den notwendigen Kosten der Geschäftsführung und müssen vom Unternehmer bezahlt werden.

Entscheidung des Schlichtungsausschusses Stuttgart vom 18. Mai 1923: Der Schlichtungsausschuß anerkennt eine Reise der beiden Betriebsratsvertreter im Aufsichtsrat nach Marienfelde zur persönlichen Fühlungnahme mit dem Betriebsrat des dortigen Werkes der Firma noch während ihrer jetzigen Wahlperiode als notwendig im Sinne der §§ 35 und 36 WRG.

Begründung: Die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses beruht auf § 93 Ziff. 4 WRG in Verbindung mit § 103 WRG und der Verfügung des württembergischen Arbeitsministeriums vom 9. März 1920.

Die WRG hat drei Werke, je eines in Untertürkheim, Sindelfingen und Marienfelde. Die zwei Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat beantragen, daß ihnen die Kosten einer

Reise nach Marienfelde zur persönlichen Aussprache mit dem Betriebsrat ersetzt werden. Nach § 10 WKB haben die in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder die Aufgabe, dort die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebs zu vertreten. Daß es zur Erfüllung dieser Aufgabe unter Umständen notwendigerweise einer mündlichen Aussprache zwischen den Wahlkörpern und den Gewählten bedarf, ist ohne weiteres klar. Strittig ist nur die Frage, ob und welche Voraussetzungen erforderlich sind, um die Notwendigkeit im Sinne der §§ 35 und 36 WKB zu begründen, wenn es sich darum handelt, daß der mündliche Verkehr mit einem besonderen Kostenaufwand verbunden ist. Zweifellos können nicht im beliebigen Umfange solche Kosten verursacht werden. Der Kostenaufwand muß im Verhältnis zur Wichtigkeit der in Frage kommenden Angelegenheit stehen.

In Anbetracht der durch eine Reise von Stuttgart nach Berlin und durch den dortigen Aufenthalt entstehenden hohen Kosten wird man die Notwendigkeit dieser Reise im allgemeinen nur dann zugeben können, wenn besondere Angelegenheiten zu behandeln bezw. wenn bestimmte Streitpunkte zwischen Betriebsleitung und Betriebsvertretung zutage getreten sind. Die Arbeitnehmervertreter haben geltend gemacht, daß der Marienfelder Betriebsrat schon wiederholt den Antrag auf Bewerkstelligung einer Aussprache mit ihnen gestellt habe. Letztere sei dringend notwendig zur Erörterung der Ansichten und Wünsche der Arbeiterschaft hinsichtlich der Organisation, die sich zum Teil aus der derzeitigen Geschäftslage und zum andern Teil aus der derzeitigen Durchführung des Übergangs der Lastkraftwagenfabrikation vom Werk Untertürkheim an das Werk Marienfelde sowie wegen des Bezugs von Wagenfabrikationsteilen bei fremden Firmen ergeben. Die Firma lehnt den Antrag mit der Begründung ab, daß Meinungsverschiedenheiten zwischen ihr und der Betriebsvertretung bezüglich der genannten Punkte noch gar nicht zutage getreten seien und daß der Vorsitzende des Betriebsrats vom Werk Marienfelde zufällig in der vergangenen Woche in Untertürkheim gewesen sei und mit dem dortigen Betriebsrat Beratungen gepflogen habe.

Die Bestätigung der Notwendigkeit im fraglichen Sinne ist außerordentlich schwierig, weil hier die persönliche Auffassung über die Wichtigkeit der strittigen Ansichten und Wünsche bezüglich der schwebenden Frage von großer Bedeutung sein kann. Ob die in vorliegendem Falle angegebenen besonderen Beratungspunkte allein von der fraglichen Notwendigkeit begründenden Wichtigkeit sind, soll dahingestellt bleiben. Der Schlichtungsausschuß ist aber der Auffassung, daß für die erstmaligen Betriebsvertreter im Aufsichtsrat nach Erlass des Gesetzes ohne weiteres solche Umstände gegeben sind, welche die Notwendigkeit einer mündlichen Beratung mit den einzelnen Betriebsvertretungen begründen; dies jedenfalls bei einer Firma bei der Ausdehnung und Bedeutung der WKB. Das Gesetz hat den Arbeitnehmern so neuartige bedeutende Rechte gegeben, daß es kaum denkbar erscheint, daß die erstmaligen Delegierten die Ansichten und Wünsche der Arbeiterschaft im Aufsichtsrat zu vertreten in der Lage sind, ohne daß sie Gelegenheit hatten, dieselben in mündlicher Verhandlung mit den einzelnen Betriebsvertretungen kennen zu lernen. Wenn auch die Beratung der im vorliegenden Falle aufgeworfenen Fragen vielleicht nicht dringend ist, so zeigen diese doch, daß bei der WKB Verhältnisse vorliegen, die den Arbeitnehmern, welche doch das Recht haben, ihre Wünsche und Ansichten im Aufsichtsrat geltend zu machen, das Recht geben, die Ermöglichung einer mündlichen Aussprache, wenigstens mit ihren erstmaligen Delegierten zu verlangen, um so überhaupt die Gelegenheit zu bekommen, in gegenseitiger Betrachtung der Betriebsverhältnisse ihre eigenen Ansichten über dieselben zu bilden, um so in die Lage versetzt zu werden, über die Geltendmachung bestimmter Wünsche Beschlüsse fassen zu können. Da die derzeitigen Delegierten schon einige Erfahrung darüber besitzen, welche Möglichkeiten der Geltendmachung von Arbeitnehmerinteressen durch die Tätigkeit im Aufsichtsrat geboten ist, sollte eine solche Aussprache unter allen Umständen noch während der derzeitigen Wahlperiode ermöglicht werden. Diese Delegierten werden dann in der Lage sein, ihren event. Nachfolgern von dem Stand der Angelegenheiten zu berichten, so daß fragliche Reisen in Zukunft nur noch bei Vorliegen besonderer Umstände notwendig sein werden.

Der Umstand, daß der Betriebsratsvorsitzende des Marienfelder Werkes erst in Stuttgart gewesen ist, erübrigt die Notwendigkeit der strittigen Reise nicht. Wohl ist der Vorsitzende des Betriebsrats zu dessen Vertretung nach außen berechtigt, im vorliegenden Falle handelt es sich jedoch darum, daß sich der Betriebsrat als Kollegium auf Grund gemeinsamer Beratung mit den Aufsichtsratsdelegierten ein Urteil über die fraglichen Betriebsverhältnisse bilden soll, um Beschlüsse hinsichtlich der Wünsche und Forderungen

fassen zu können. Der kollegiale Charakter des Betriebsrats bedingt es, daß hierbei jedes einzelne Mitglied die Möglichkeit haben muß, an diesen für die Betriebsvertretung äußerst wichtigen Beratungen mitzuwirken. Eine Besprechung mit dem Betriebsratsvorsitzenden allein genügt hiernach nicht. Aus ähnlichen Gründen mußte die Frage, ob den Delegierten das Recht einer Reize zusteht, bejaht werden. Diesen Delegierten stehen durchgängig gleiche Rechte zu. Beide können verlangen, nicht durch Übermittlung, sondern in persönlichen Verhandlungen sich die zur Erfüllung ihrer Pflichten erforderlichen Grundlagen verschaffen zu können.

## Arbeitsordnung

**Wird durch den § 14 der Arbeitsordnung der § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches aufgehoben?**

Urteil des **Gewerbegerichts Geseke** vom 30. Juni 1923: Die **Vollage** wird verurteilt, an den **Kläger 5016 M.** zu zahlen. Die **Kosten** des Rechtsstreits werden der **Vollage** auferlegt.

**Tatbestand:** Der **Kläger** wurde am 14. März 1923 zur **Verpflichtung** als **Vormund** vor das **Amtsgericht** geladen und mußte infolgedessen von 10½ bis 1¼ Uhr vormittags der **Arbeit** fernbleiben. Die **Vollage** machte ihm daher bei der nächsten **Lohnzahlung** einen **Lohnabzug** von 3 Stunden. Der **Kläger** beruft sich auf § 616 **BGB** und verlangt **Zahlung** des ihm **abgezogenen** Betrages. Er hat beantragt, die **Vollage** **kostenpflichtig** zur **Zahlung** von 5016 **M.** zu verurteilen.

Die **Vollage** hat beantragt, die **Klage** **kostenpflichtig** abzuweisen.

Die **Vollage** behauptet, sie sei zur **Zahlung** nicht verpflichtet, da durch die **Bestimmung** der **Arbeitsordnung** der § 616 **BGB** ausgeschlossen sei.

Der **Kläger** führt demgegenüber aus, daß in dem § 14 der **Arbeitsordnung** ein **vertraglicher** **Ausschluß** des **Anspruchs** nicht erblickt werden könne, da der **Fall** des § 616 **BGB** wegen seiner **sozialen** **Bedeutung** ausdrücklich hätte ausgeschlossen werden müssen. Die **Arbeitsordnung** der **Firma S.** sei durch **Spruch** des **Schlichtungsausschusses** festgelegt worden, dabei über den § 616 **BGB** in keinem **Falle** gesprochen worden.

Die **Vollage** behauptet demgegenüber, daß die **Arbeitsordnung** der **Vollagen** genau der **Musterarbeitsordnung** entspreche, die die **zentralen** **Verbände** in **Berlin** vereinbart hätten. Bei diesen **zentralen** **Verhandlungen** sei ausdrücklich vereinbart worden, daß **Arbeitsverhältnisse** durch **Vorladung** zum **Gericht** und in ähnlichen **Fällen** unter die **Bestimmung** des § 14 der **Arbeitsordnung** fallen sollen.

Der **Kläger** bestreitet dieses und behauptet, daß im **Gegenteil** bei den **zentralen** **Verhandlungen** ausdrücklich vereinbart sei, daß **derartige** **Fälle** nicht unter § 14 der **Arbeitsordnung** fielen.

Es ist **Beweis** erhoben durch **Heranziehung** der **Aussagen** der **Zeugen** **Dihmann** und **Schreier**, die sie in anderen **gleichliegenden** **Prozessen** gemacht haben. Die **Aussagen** sind im **Wege** des **Urkundenbeweises** gemürdigt. Es wird auf sie **Bezug** genommen.

**Entscheidungsgründe:** Das **Gewerbegericht** hat in ständiger **Rechtsprechung** sich auf den **Standpunkt** gestellt, daß durch die **Arbeitsordnung** eine **vertragliche** **Ausschließung** des § 616 **BGB** nicht eingetreten ist. Die **Gründe** sind vom **Gewerbegericht** wiederholt eingehend **dargelegt**, zuletzt in **Sachen R.** gegen **S.** (Nr. 18/22).

Das **Gewerbegericht** sieht nach **erneuter** **Prüfung** der **Sachlage** keine **Veranlassung**, von seiner **Rechtsauffassung** abzuweichen. Die **Aussagen** der an den **zentralen** **Verhandlungen** beteiligten **Zeugen** **Dihmann** und **Schreier** widersprechen sich. **Dihmann** ist der **Auffassung**, daß bei den **zentralen** **Verhandlungen** zwar über die **Fälle** wie den vorliegenden **gesprochen** sei, daß man aber bei der **Fassung** der **Bestimmung** diesen **Fall** unter die **Bestimmung** des § 14 nicht habe einbeziehen wollen. Der **Zeuge** **Schreier** ist der **entgegengesetzten** **Auffassung**. Ein **Beweis** ist daher in irgend einer **Hinsicht** nicht erbracht.

Die **Rechtslage** ist somit **ebenso** zu beurteilen wie in den **früheren** **Entscheidungen**. Die **Vereinbarungen** in **Berlin** sind lediglich als **Vereinbarung** einer **Musterarbeitsordnung** anzusehen, auf **Grund** deren dann nach § 78 **WRG** die **Arbeitsordnung** zwischen dem **einzelnen** **Betriebsrat** und der **einzelnen** **Firma** zu vereinbaren ist. Die **Arbeitsordnung** kann **rechtlich** nur als ein **Vertrag** für den **einzelnen** **Betrieb** betrachtet werden. Die **Einigung** der **Parteien** ist im vorliegenden **Falle** durch **Spruch** des **Schlichtungsausschusses** in **Dremerhaven** herbeigeführt worden. Dabei ist über die **Bestimmung** des



§ 14 unbestritten nicht gesprochen worden. Es ist somit bei den lokalen Verhandlungen der § 616 BGB nicht ausdrücklich ausgeschlossen worden. Bei der Wichtigkeit der Bestimmung des § 616 BGB und seiner sozialen Bedeutung muß aber verlangt werden, daß we. a diese Bestimmungen vertraglich außer Kraft gesetzt werden sollen, dieses ausdrücklich geschehen muß, oder daß doch wenigstens beide Parteien bei Abschluß des Vertrags darüber einig wären, daß unter den allgemeinen Bestimmungen des § 14 der Arbeitsordnung der § 616 BGB nicht einbegriffen war. Diese Einigkeit der Parteien liegt nicht vor. Bei den zentralen Verhandlungen ist es über diesen Punkt, wie die widersprechenden Zeugenaussagen ergeben, zu einer Einigung nicht gekommen. Bei den lokalen Verhandlungen ist der § 616 BGB überhaupt nicht erwähnt worden. Das Gewerbegericht bleibt somit bei seiner Rechtsauffassung bestehen. Diese wird auch nicht durch das entgegenstehende Urteil des Gewerbegerichts Bremerhaven in Sachen Wilhelm gegen den Norddeutschen Lloyd erschüttert. Die Beklagte ist gemäß § 616 BGB zur Zahlung des entstandenen Lohnausfalls verpflichtet. Die Klage ist begründet.

## Entlassung

**Kann ein Betriebsratsmitglied ohne Zustimmung der Betriebsvertretung entlassen werden, wenn die Arbeitszeit auf wöchentlich 24 Stunden herabgesetzt ist?**

Diese Frage wurde von den Schlichtungsausschüssen Heilbronn und Altona verneint.

Aus der Begründung der Entscheidung des Schlichtungsausschusses Heilbronn vom 6. Juli 1923: Das Betriebsratsmitglied M., seit September 1922 als Müller bei der Firma L. beschäftigt, ist am 20. April 1923, zugleich mit den zwei anderen Müllern K. und G., wegen Arbeitsmangel entlassen worden. Die Firma war infolge Ausbleibens von Aufträgen und Überfüllung der Lager zu weitgehender Betriebseinschränkung gezwungen, so daß nicht noch die Ofenanlage im Betrieb blieb, wofür die vorhandenen vier Brenner ausreichten. Soweit überhaupt noch zu mahlen war, wurden hierzu die zwei Meister herangezogen. Die Arbeitszeit betrug vom 21. April 1923 ab täglich sechs Stunden. Eine weitere Streckung der Arbeit war technisch unmöglich. Die Firma hat seitdem neue Müller überhaupt nicht eingestellt, vielmehr nur einige wenige im März und April entlassene Arbeiter, so zum Beispiel zwei Feizer, S. und M., zur vorübergehenden Beschäftigung wieder eingestellt.

Durch Vernehmung der Parteien ist festgestellt worden, daß die Firma zur Kündigung des Betriebsratsmitgliedes M. die nach § 96 Abs. 1 WRG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats nicht eingeholt hat. Die Firma berief sich vor dem Schlichtungsausschuß darauf, daß der Ausnahmefall des § 96 Abs. 2 Ziff. 1 WRG gegeben sei, insofern, als sie zu weitgehender Verminderung der Arbeitnehmerzahl, insbesondere zur Entlassung aller Müller, damit auch des Betriebsratsmitgliedes M., gezwungen gewesen sei. Die Betriebseinschränkung sei unter Beachtung der §§ 12 und 13 der Demobilmachungsverordnung durchgeführt worden; die Firma sei verpflichtet, die Auswahl der zur Entlassung kommenden Arbeiter nach den Bestimmungen des § 13 der Demobilmachungsverordnung zu treffen, ohne Rücksicht auf die Betriebsratseigenschaft eines Arbeiters. Da hiernach M. an der Reihe zur Entlassung gewesen sei, habe eine gesetzliche Verpflichtung der Firma, ihn zu entlassen, im Sinne des § 96 Abs. 2 Ziff. 1 WRG vorgelegen und sei demnach die Einholung zur Zustimmung des Betriebsrats zu seiner Kündigung nicht erforderlich gewesen.

Der Schlichtungsausschuß hat sich dieser Auffassung der Firma nicht angeschlossen. Die zusammenhängenden Bestimmungen der §§ 12 und 13 der Demobilmachungsverordnung schaffen für den Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung, vielmehr nur eine Berechtigung, einen Arbeiter unter gewissen Umständen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl zu entlassen. Die in § 13 vorgeschriebene Reihenfolge ist zu beachten, wenn der Arbeitgeber nach § 12 zur Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist. Der Fall des § 96 Abs. 2 Ziff. 1 WRG wäre nur dann gegeben, wenn eine gesetzliche Verpflichtung zur Entlassung schon aus § 12, auf dem sich § 13 aufbaut, abzuleiten wäre (vergl. auch die Kommentare zum Betriebsrätegesetz, Feig-Sihler, 9. und 10. Aufl., Anm. 5 zu § 96, Anm. 3 zu § 85; Flator, 96. bis 125. Tausend, Anm. 5 zu § 96, Anm. 4 zu § 85 WRG).

Da hiernach § 96 Abs. 2 Ziff. 1 und ebenso auch die anderen Ausnahmefälle des § 96 Abs. 2 WRG auscheiden, war die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündi-

gung von W. erforderlich; § 2 ist nicht eingeholt worden. Infolgedessen steht die Entlassung im Widerspruch mit § 96 Abs. 1 BGG und ist demnach das Arbeitsverhältnis von W. bis heute in rechtswirksamer Form nicht aufgelöst worden. Die Kündigung vom 20. April 1923 ist nichtig.

**Aus den Entscheidungsgründen des Schlichtungsausschusses Altona vom 2. Juli 1923:**  
Der Schlichtungsausschuss hat nach stattgehabter Verhandlung die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zur Kündigung des Betriebsratsmitgliedes W. durch seinen Spruch ersetzt. An sich ist es richtig, daß die Mitglieder der Betriebsvertretung durch die §§ 96 bis 98 BGG einen besonderen Schutz genießen; inbessien ist die weit verbreitete Ansicht der Arbeitnehmer, daß Mitglieder der Betriebsvertretung bezw. der Betriebsobmann bei Verminderung der Arbeitnehmerzahl erst als allerletzte aus dem Betriebe auszuscheiden hätten, selbst wenn sie die jüngsten im Betriebe seien, rechtsirrtümlich. Die Mitglieder der Betriebsvertretung bezw. der Betriebsobmann genießen bei Entlassungen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl keine Vergünstigungen vor den übrigen Arbeitnehmern des Betriebes. Sie können daher, falls sie an der Reihe sind, mit unter den ersten zur Entlassung kommen. Diese Rechtsauffassung hat der Schlichtungsausschuss Altona schon in seiner Entscheidung vom 17. Mai 1920 als einer der ersten Schlichtungsausschüsse, die sich mit dieser Frage zu beschäftigen hatten, ausgesprochen und an dieser Rechtsauffassung in ständiger Rechtsprechung festgehalten. Dieselbe Rechtsauffassung haben in der Folgezeit dann noch das Gewerbegericht Bremen in seinem Urteil vom 3. November 1920 und der Schlichtungsausschuss Kiel in seiner Entscheidung vom 13. August 1920 vertreten.

Bestritten ist die Frage, ob auch in solchen Fällen die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung des Betriebsratsmitgliedes erforderlich ist.

Der Schlichtungsausschuss Altona steht, wie sich ferner aus dem Wortlaut der oben zitierten Entscheidung ergibt, auf dem Standpunkt, daß diese Zustimmung erforderlich ist und, wenn sie seitens der Betriebsvertretung verweigert werden sollte, die Ersetzung der fehlenden Zustimmung der Betriebsvertretung durch den Schlichtungsausschuss erfolgen muß, damit den Mitgliedern der Betriebsvertretung mit Rücksicht auf den Inhalt der §§ 96 bis 98 der denkbar weitgehendste Schutz gewährleistet wird und der Schlichtungsausschuss in der Lage ist, nachzuprüfen, ob das betreffende Mitglied der Betriebsvertretung an sich an der Reihe war, entlassen zu werden oder nicht. Im vorliegenden Falle war dieses, wie sich aus den Erklärungen des Verbandsvertreters ergibt, an sich der Fall.

Bestritten ist weiter die Frage, ob die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung seitens des Schlichtungsausschusses noch ersetzt werden kann, nachdem die Kündigung bereits ausgesprochen war, oder ob dieses Erfordernis vor der Kündigung hätte seitens der Firma eingeholt werden müssen.

Der Kommentar von Moser zur Verordnung über die Bildung von Betriebsvertretungen im Bereich der Reichsbahnverwaltung besagt zu dem mit § 97 BGG übereinstimmenden § 92 ausdrücklich, daß die Zustimmung eine notwendige Vorbedingung für die Wirksamkeit der Kündigung ist, ihr also zeitlich vorangehen muß.

Demgegenüber steht Platow in seinem Kommentar zu § 97 auf dem Standpunkt, daß der Ersatz der Zustimmung zur Kündigung auch nach dem ordentlichen Kündigungsstermin, ja sogar auch nach Ablauf der Kündigungsfrist erteilt werden kann.

Diesen Standpunkt hat auch der Schlichtungsausschuss Altona bisher stets eingenommen, und zwar mit der Maßgabe, daß mit Rücksicht auf den Inhalt des § 97 Satz 3 die Zustimmung keine rückwirkende Kraft hat.

**Ist die Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes durch den Schlichtungsausschuss erforderlich, wenn die Kündigung nicht zum Zweck der Entlassung, sondern nur zum Zweck der Verminderung des Arbeitsverdienstes erfolgen soll?**

Der Schlichtungsausschuss Groß-Berlin als Bezirkschlichtungsausschuss für die Unternehmungen und Verwaltungen des Reiches hat am 15. Mai 1923 — A 1.5752 23 — in einer Beschwerdefache folgende Entscheidung gefällt: Der Antrag des Versorgungsamts III in Berlin, die von der Betriebsvertretung verweigerte Zustimmung zur Kündigung des Mitgliedes des Betriebsrats W. zu ersetzen, wird zurückgewiesen.

**Begründung:** Das Betriebsratsmitglied W. gehörte der Rechnungsstelle des Versorgungsamts III in Berlin an und trat mit dem gesamten übrigen Personal dieser

Rechnungsstelle zu der beim Versorgungsamt I gebildeten „Vereinigten Rechnungsstelle“ über. Es mag dahingestellt bleiben, ob hierin eine Verletzung eines Betriebsratsmitglieds, zu der die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich war, zu erblicken ist, denn W. ist im Einverständnis mit allen in Betracht kommenden Stellen zum Versorgungsamt III zurückgekehrt. Während er jedoch bei der Rechnungsstelle eine Tätigkeit nach Gruppe VII des Teiltarifvertrags für die Angestellten in den Reichs- und preussischen Staatsverwaltungen ausübte, fehlte es nach seiner Rückkehr zum Versorgungsamt III an einer solchen Tätigkeit für ihn und er kann nach den übereinstimmenden Befundungen der Parteien zurzeit nur in einer Tätigkeit der Gruppe VI beschäftigt werden. Die vom Versorgungsamt III beabsichtigte Kündigung bezweckt nicht seine Entlassung aus dem Beschäftigungsverhältnis, sondern lediglich die Anpassung seiner Bezüge an seine Tätigkeit.

Der § 96 WRG, der die Rechtswirksamkeit einer Kündigung eines Mitglieds der Betriebsvertretung von der Zustimmung der Betriebsvertretung abhängig macht, unterscheidet nicht verschiedene Arten von Kündigungen und kennt insbesondere keine Ausnahmebehandlung von Kündigungen zur Herabsetzung des Arbeitsverdienstes. Eine Kündigung im Sinne des § 96 WRG bedeutet stets eine Aufhebung des gesamten Arbeitsverhältnisses.

Da das Versorgungsamt III, nach seinen eigenen Angaben, mit der Kündigung die Entlassung nicht beabsichtigt, besteht ein Grund, die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung durch den Schlichtungsausschuss zu ersetzen, nicht.

Den Ausführungen des Versorgungsamts III, die Zustimmung des Betriebsrats oder des Schlichtungsausschusses sei überhaupt nicht erforderlich, weil die Entlassung auf einer tarifvertraglichen Verpflichtung beruhe (§ 96 Abs. 2 Ziff. 1), kann nicht zugestimmt werden, denn der erwähnte Teiltarifvertrag, auf den sich das Versorgungsamt III bei seinen Ausführungen bezogen hat, enthält keine zwingende Verpflichtung für die Behörde, einen Angestellten wegen Verminderung seiner Tätigkeitsmerkmale in eine niedrigere Gruppe einzureihen und ihm deshalb zu kündigen.

(Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, 5. Jahrgang Nr. 11.)

**Rechtsirrtum ist kein unabwendbarer Zufall und läßt die verkümmerte Einspruchsfrist nach § 86 WRG nicht wieder aufleben. (§ 90 WRG.)**

(Entscheidung des Schlichtungsausschusses Stuttgart vom 18. April 1923.)

Der Kupferschmied St. ist von der Firma B. in F. am 9. März 1923 wegen Minderleistung entlassen worden. Nach Durchführung des Einspruchsverfahrens brachte St. vor dem Schlichtungsausschuss vor, er sei durch unabwendbaren Zufall (§ 90 WRG) verhindert worden, die fünfjährige Frist zur Anrufung des Schlichtungsausschusses einzuhalten. Er sei krank gewesen; der Arzt habe ihm allerdings nicht Bettruhe, sondern Bewegung in frischer Luft empfohlen. Er habe aber gemeint, während seines Krankseins nicht zum Schlichtungsausschuss gehen zu dürfen, und sei daher erst, als er sich wieder gesund gefühlt habe, von seinem Wohnsitz O. zum Schlichtungsausschuss gegangen.

Der Schlichtungsausschuss verwarf den Einspruch des St. gegen die Kündigung als unzulässig, da die fünfjährige Frist des § 86 Abs. 1 Satz 3 WRG nicht eingehalten und St. nicht durch unabwendbaren Zufall an der Einhaltung dieser Frist verhindert worden sei.

**Begründung:** Der Einspruch stützt sich auf § 84 ff. WRG. Dieser Einspruch setzt die Einhaltung der daselbst bestimmten Fristen voraus, von denen hier die des § 86 Abs. 1 Satz 3 nicht eingehalten ist. Der Einspruch ist daher unzulässig, und es ist unmöglich, in sachlicher Beziehung zu entscheiden. Anders wäre es nur, wenn Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Frist begründet wäre. Voraussetzung ist gemäß § 90 WRG, daß der Antragsteller durch Naturereignisse oder andere unabwendbare Zufälle an der Einhaltung der Frist verhindert worden ist. Dies ist im vorliegenden Falle zu verneinen. Nichts hinderte den Antragsteller, seinen Einspruch innerhalb der Frist einzulegen, sei es persönlich beim Schlichtungsausschuss hier oder schriftlich oder durch einen Bevollmächtigten. Nur angeblicher Rechtsirrtum war nach seiner Angabe die Ursache der Versäumnis; dies ist aber kein unabwendbarer Zufall, zumal sich St. rechtzeitig durch Befragung bei irgendeiner verständigen Person hätte Aufklärung verschaffen können und ihm schon die einfache Erwägung, daß in so wichtigen Angelegenheiten Eile geboten ist, den sofortigen Einspruch nahelegen mußte.

**Schadenersatzpflicht des Unternehmers bei nicht rechtzeitiger Aushändigung der Entlassungspapiere.**

Eine Firma hatte einem Arbeiter bei der Entlassung die Invaliden- und Steuerkarte nicht sofort aushändigte, sondern erst sieben Tage später zugestellt. Wegen Fehlens der Papiere wurde der Arbeiter von anderen Firmen nicht eingestellt. Das Thüringische Amtsgericht Naunah hat die Firma zur Zahlung des entgangenen Arbeitsverdienstes und der dem Kläger weiter entstandenen Kosten verurteilt.

**Aus den Gründen:** Das Klagebegehren ergibt sich aus dem Arbeitsvertrage. Aus diesem ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer am Tage seines Abganges die Papiere, die ihm die Arbeitseinstellung in einem anderen Betrieb ermöglichen, zur Aushändigung bereitzuhalten. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht rechtzeitig nach und trifft ihn eine Schuld an der Verpätung, so liegt eine Verletzung des Arbeitsvertrags vor, die den Arbeitnehmer berechtigt, den daraus entstehenden Schaden ersetzt zu verlangen (§ 276 BGB). Bedient sich der Arbeitgeber zur Erfüllung des Arbeitsvertrags Gehilfen, wie Werkmeister und Büroangestellte, so muß er für deren Verschulden wie für sein eigenes einstehen (§ 278 BGB).

Die Parteien sind sich einig, daß das Arbeitsverhältnis am 28. Januar 1922 abließ. Der Kläger hat seinen Meister rechtzeitig verständigt. Am 27. Januar 1922 ist auch pünktlich die Abmeldung von S. bei der Ortskrankenkasse erfolgt. Aber erst am 6. Februar 1922 hat ein Lehrling der Beklagten die fehlende Invalidentarte abgeholt. Der hierüber vernommene Krankenkassentassierer B. bekundet noch weiter, daß die Beklagte in jedem Falle die Invalidentarte abholen läßt und daß sie auch mit Rücksicht darauf, daß sie vom Arbeiter unbedingt zur Neueinstellung gebraucht wird, sofort fertiggemacht wird. Die Beklagte hat somit durch ihre Angestellten fahrlässig gehandelt. Ihre Behauptungen, es sei bei ihr üblich, daß der abgehende Arbeiter seine Papiere, namentlich die Invalidentarte während der Arbeitsstunden selbst zu holen hat, hat sich durch das Zeugnis von B. nicht bewahrheitet. Auch trifft den Kläger keine Mitschuld an dem Schaden, der ihm entstanden ist (§ 254 BGB), denn er hat, wie die Zeugin K. unter Eid bestätigt, um sofortige Zusendung der Papiere gebeten und sogar zu diesem Zwecke 2 Mk. Porto hinterlegt. In den ersten Tagen des Februar hat er nochmals durch seine Frau an die Papiere erinnern lassen (Zeugnis des Oberwachmeisters S.). Sich an die Ortskrankenkasse selbst zu wenden, war er nicht verpflichtet. Daß die Papiere bereits am 31. Januar 1922 an den Kläger abgegangen seien, wird durch das Portobuch, in dem nur der Vermerk steht: „Schmidt 2 Mk. Porto“ nicht ausgewiesen und durch die Mitteilung von B., daß die Invalidentarte erst am 6. Februar abgeholt worden sei, widerlegt. Es muß also als erwiesen angesehen werden, daß sich der Kläger vor dem 6. Februar nicht in dem Besitz der Papiere befand und sonach mindestens sieben volle Arbeitstage verloren hat.

Gegen die Höhe des Schadenersatzes ist kein Widerspruch erhoben worden. Außer dem Ausfall an Lohn sind ihm natürlich auch sonstige Unkosten zu beden, die ihm infolge der Säumnis der Beklagten erwachsen sind.

**Tarifvertrag****Unabhängigkeit des Tarifvertrags.**

**Aus einem Urteil des Landgerichts Königsberg i. Pr., 4. Zivilkammer, vom 2. Februar 1923:**

Die bestrittene Behauptung der Beklagten, daß die Klägerin das untertarifsmäßige Gehalt stets widerspruchlos und ohne Vorbehalt angenommen und daß sie die Differenz nie beansprucht habe, mag als wahr unterstellt werden. Allerdings würde in einem solchen Verhalten der Klägerin ein stillschweigender Verzicht auf die Differenz zu erblicken sein. Das Berufungsgericht kann sich aber der verschiedenlich in Literatur und Rechtsprechung vertretenen Ansicht, daß dieser Verzicht trotz der Vorschrift der §§ 1, 2 der Verordnung vom 23. Dezember 1922 (RGBl. S. 1456) rechtsgültig sei, nicht anschließen. Die Verordnung erklärt Arbeitsverträge insoweit für unwirksam, als sie zuungunsten des Arbeitnehmers von der tariflichen Regelung abweichen, und bestimmt, daß anstelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrags treten. Das Gesetz beschränkt also die sonst das Verkehrsleben beherrschende Vertragsfreiheit in weitgehendem Maße und ertzt die Frage, welches Mindestgehalt einem Angestellten zu zahlen ist, der Willkür der Vertragsschließenden.



Wenn aber die ursprüngliche Vereinbarung untertarifmäßigen Gehalts ungültig ist, so muß es auch der ausdrückliche oder stillschweigende Verzicht auf den Mehrbetrag bei den Gehaltszahlungen sein; denn dieser Verzicht ist nichts anderes als die Bestätigung eines ungültigen Vertrags, welche deshalb gleichfalls ungültig sein muß, weil die Gründe, auf denen die Ungültigkeit des Vertrags beruht, zwischen Vertragsabschluß und Bestätigung nicht fortgefallen sind. Außerdem ist in diesen Verzichten gleichzeitig die Vereinbarung untertarifmäßiger Gehalts für die Zukunft enthalten, und zwar in einer und derselben Willenserklärung, welche nicht zum Teil ungültig, zum Teil gültig sein kann.

Es kommt aber noch folgende Erwägung hinzu: Wollte man einen Verzicht des Arbeitnehmers auf tarifmäßige Bezahlung für zulässig erachten, so würde dies einer Umgehung des Gesetzes Tür und Tor öffnen. Wenn auch vielleicht nicht formaljuristisch, so doch in seinem praktischen Ergebnis kommt es auf dasselbe heraus, ob ein Arbeitnehmer schon ursprünglich oder erst an den jeweiligen Zahlungsterminen sich mit einem untertarifmäßigen Gehalt begnügt. Ebenso wie durch die ursprüngliche Vereinbarung, wurde auch durch den nachträglichen Verzicht gerade der wirtschaftliche Zustand nicht erreicht, den der Gesetzgeber verhindern will, nämlich, daß der Arbeitnehmer bei starkem Angebot und wenig Nachfrage nach Arbeitskräften einen Lohn erhält, der hinter dem Werte seiner Leistungen zurückbleibt und zur Bestreitung seines Lebensunterhalts nicht ausreicht. Die Verordnung über Tarifverträge ist nicht nur im Interesse des einzelnen Arbeitnehmers, sondern auch in dem seiner ganzen Gruppe erfassen, welche dagegen geschützt werden sollen, daß die Arbeitnehmer sich gegenseitig unterbieten und dadurch nicht nur ihre eigene Lage, sondern auch die ihrer Berufsgenossen ungünstig beeinflussen. Der Tarifvertrag ist nicht etwa eine Art Muster, nach welchem die Beteiligten nach ihrem Belieben sich zwar richten können, aber nicht müssen, sondern eine bindende Form, welcher sie unterworfen sind. Dieses seines vom Arbeitgeber gewollten autoritativen Charakters würde der Tarifvertrag dann entkleidet werden, wenn es durch Verzicht des Arbeitnehmers auf das Tarifgehalt den Beteiligten gestattet sein sollte, von dem Tarifvertrag nach Gutdünken abzuweichen.

Alle diese Erwägungen führen zu dem Ergebnis, daß nur die Unwirksamkeit des Verzichts auf das Tarifgehalt mindestens während des Dienstverhältnisses dem Willen der Verordnung entspricht. Diese Unwirksamkeit mußte der Beklagten von vornherein genau so gut bekannt sein wie der Klägerin, und wenn sie sich darüber hinwegsetzte, so handelt sie damit fahrlässig und muß die Folgen tragen. Jedenfalls kann sie der Klägerin nicht ein arglistiges Verhalten wider Treu und Glauben vorwerfen, wenn sie den Einwand des Verzichts unter Hinweis auf die Rechtsgültigkeit dieser ihrer Willenserklärung entgegentritt. Außerdem ist die Richtigkeit eines Rechtsgeschäfts von Amts wegen zu beachten. Die Verurteilung zur Zahlung der 4709,60 Mk. ist daher zu Recht erfolgt, somit sich der Antrag der Beklagten auf Rückzahlung erledigt.

\*

**Kann der Angestellte, der ein tarifwidriges Gehalt vereinbart hat, unter dem Gesichtspunkt der Geldentwertung die Zahlung des vollen Tarifgehalts verlangen? (§ 138 BGB.)**

Urteil des Kaufmannsgerichts Mülheim a. d. Ruhr vom 19. Februar 1923: Die Beklagte ist zur Zahlung des Tarifgehalts für die Zeit vom November 1922 bis Februar 1923 verurteilt.

Aus den Gründen: An und für sich hätte die Klägerin, da die beiderseitigen Organisationen der Parteien einen schriftlichen Vertrag miteinander abgeschlossen haben, das Tarifgehalt als Verkäuferin und Kontoristin, welche im zehnten Berufsjahre tätig ist, bezahlt erhalten müssen. Sie hat jedoch mit der Beklagten einen Sondervertrag abgeschlossen, wonach sie Tarifgehalt nicht verlangen wolle. Diese Abmachung verstößt seitens der Beklagten gegen die Tariftreue. Dessenungeachtet kann die Klägerin auf die Erfüllung der Leistungen aus dem Tarifvertrage nach allgemeiner Rechtsanschauung nach Fälligkeit verzichten. Diesen Verzicht hat sie für die Zeit bis Oktober 1922 dadurch zum Ausdruck gebracht, daß sie das ihr bezahlte niedrige Gehalt annahm, ohne Widerspruch zu erheben. Anfang November 1922 hat aber die Klägerin unstreitig das Tarifgehalt von der Beklagten verlangt. Von diesem Augenblick an war die Beklagte verpflichtet, das Tarifgehalt der Klägerin zu zahlen. Es ist eine irrtümliche Auffassung der Beklagten, wenn sie glaubt, daß die Klägerin kündigen müsse, falls sie ein höheres Gehalt als bisher erhalten wolle. Die Klägerin hat an und für sich Anspruch auf das Tarifgehalt. Ebenso wie die Beklagte nach dieser Richtung hin eine Abänderung durch Vereinbarung mit der Klägerin

hatte eintreten lassen, die solange ihre Gültigkeit behielt, als die Klägerin nicht dagegen Widerspruch erhob und das Tarifgehalt forderte, wäre es im November 1922 Sache der Beklagten gewesen, die Kündigung auszusprechen, falls sie mit der Zahlung des Tarifgehalts nicht einverstanden war. Trotz dieser ausgesprochenen Kündigung hätte sie jedoch der Klägerin für den Kündigungsmonat das Tarifgehalt zahlen müssen, da auf dieses die Klägerin an und für sich Anspruch hat. Die Klägerin brauchte also nicht zu kündigen, um das zu erreichen, was ihr tatsächlich schon zustand. Auch aus einem anderen Gesichtspunkte noch ist die Beklagte verpflichtet, das Tarifgehalt zu zahlen. Schon der durch die Vereinbarung der Parteien ursprünglich bestimmte Lohn ist zweifelsohne als „niedrig“ zu betrachten. Durch die auf dieses niedrige Gehalt gezahlten Teuerungszuschläge wurde es im Verhältnis zu dem höheren Tarifgehalt mit den auf dieses gezahlten prozentualen Teuerungszuschlägen immer noch niedriger, um so mehr, als die Teuerung gerade in dem Vertragsmonaten in immer stärkerem Maße einsetzte. (Das ergibt sich zum Beispiel daraus, daß auch Reich und Staat im Oktober 1922 mit einer Neuberechnung der Gehälter ihrer Beamten nach einer ganz neuen Gehaltskala einsetzten mit Rücksicht darauf, daß die prozentualen Zuschläge auf die Gehälter der unteren Beamtenklassen nicht soweit wie notwendig Schritt gehalten hatten mit den Gehältern der oberen Beamten.) Im allgemeinen dürfte bei den kaufmännischen Angestellten unter den heutigen Verhältnissen das Tarifgehalt als Mindestgehalt zu betrachten sein, was in den Tarifverträgen auch dadurch zum Ausdruck kommt, daß die Tarifgehälter als Mindestsätze bezeichnet werden. Das Gehalt der Klägerin weicht aber in starkem Maße von dem Tarifgehalt ab. Es ist daher als sogenannter „Hungerlohn“ zu bezeichnen, seine Vereinbarung stellt ein unsittliches Rechtsgeschäft dar. Dieses ist nach § 138 BGB nichtig. Die Klägerin hat die Nichtigkeit dieses Vertrages lediglich für die Zeit vom 1. November 1922 an geltend gemacht, von diesem Zeitpunkt an ist die Gehaltsvereinbarung daher zweifelsohne als nichtig zu betrachten (vergl. Staub BGB 8. Aufl. zu § 59 Anm. 33). An ihre Stelle tritt als ordnungsgemäßer Satz das in Frage kommende Tarifgehalt.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jahrgang Nr. 9.)

\*

### **Kann der Angestellte, der sich aus Furcht vor Entlassung oder Arbeitslosigkeit mit einem tarifwidrigen Gehalt begnügt hat, Nachzahlung der Gehaltsdifferenz verlangen?**

Urteil des Landgerichts I Berlin, Zivilkammer 23, vom 1. März 1923: Das Kaufmannsgericht Berlin hat die Beklagte zur Nachzahlung der Gehaltsdifferenz verurteilt. Die Berufung der Beklagten ist zurückgewiesen.

**Aus den Gründen:** Da der Tarifvertrag die Parteien bindet, kann der Kläger grundsätzlich Bezahlung nach dem Tarif und somit auch Nachzahlung verlangen. Die Beklagte ist darlegungspflichtig für solche Tatsachen, aus denen sie das Recht herleitet, diese Nachzahlung zu verweigern. Ihr diesbezüglicher Vortrag reicht hierzu nicht aus. Sie behauptet, der Kläger habe von Anfang an die Höhe des Tariflohnes gekannt, trotzdem aber niedrigeren Lohn vereinbart. Diese Vereinbarung ist aber gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über Tarifverträge unwirksam, so daß der Kläger folglich ungeachtet dieser Vereinbarung Tariflohn verlangen konnte. Die Beklagte machte ferner geltend, daß der Kläger in Kenntnis der Höhe des Tariflohnes das niedrige Gehalt widerspruchlos angenommen habe, und erblickt hierin einen gültigen Verzicht, nämlich den stillschweigenden Abschluß eines Erlaßvertrages. Allerdings kann darin, daß ein Angestellter sich längere Zeit hindurch mit einem hinter den vertraglichen Vereinbarungen zurückbleibenden Gehalt zufriedengibt, unter Umständen ein durch stillschweigendes Verzichtsangebot des Angestellten und stillschweigende Annahme des Dienstherrn zustande gekommener Erlaßvertrag über die Differenz zwischen dem vertragsmäßigen und dem bezahlten Gehalt liegen. Der Arbeitnehmer, der ein tarifwidriges niedriges Gehalt entgegennimmt, handelt aber regelmäßig aus einer wirtschaftlichen Zwangslage heraus, da er bei Beanstandung der Gehaltszahlung die Kündigung zu erwarten hat. Dies trifft auch auf den vorliegenden Fall zu; denn es herrschte im Frühjahr 1921 große Arbeitslosigkeit, so daß der Kläger es nicht wagen konnte, seine Stellung bei der Beklagten aufzugeben. Es erscheint daher nicht angängig, die stillschweigende Annahme eines zu niedrigen Gehalts seitens des Klägers als Angebot eines Erlaßvertrages über den nicht gezahlten Teil des tarifmäßigen Gehalts zu betrachten.

Bei Streitigkeiten über Auslegung eines bestehenden Tarifvertrags sind zur Anrufung des Schlichtungsausschusses nur die vertragschließenden Parteien, nicht aber einzelne Arbeitnehmer oder Betriebsvertretungen berechtigt.

Der Bezirkschlichtungsausschuß Groß-Berlin hat am 17. April 1923 — Aktz. A 1 4110/23 — folgenden Beschluß und Schiedsspruch verkündet:

1. **Beschluß:** Der Antrag der Parteien, die Beschwerde zur Entscheidung dem Zentralschlichtungsausschuß zu überweisen, wird zurückgewiesen.

2. **Schiedsspruch:** Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

**Begründung zu 1 und 2:** In Übereinstimmung mit den Parteien ist die Kammer der Ansicht, daß es sich bei der Beschwerde, trotzdem sie nur von einzelnen Angestellten erhoben ist, um eine Gesamtfreitigkeit handelt, und zwar um eine Gesamtfreitigkeit über den Tarifvertrag vom 6. November 1920, der durch die Entscheidung des besonderen Schlichtungsausschusses vom 29. November 1921 und das 4. und 5. Ergänzungsabkommen zum Teiltarifvertrag ergänzt worden ist. Zur Anrufung des Schlichtungsausschusses in Gesamtfreitigkeiten über den Tarifvertrag, das heißt über die Auslegung des Tarifvertrags, sind aber nur die vertragschließenden Parteien, nicht auch einzelne Angestellte oder Angestelltenvertretungen berechtigt.

Der Schlichtungsausschuß mußte sich daher als unzuständig erklären und konnte auch dem Antrag auf Überweisung an den Zentralschlichtungsausschuß nicht stattgeben.

Erklärungsfrist über Annahme oder Ablehnung des Schiedsspruchs bis 24. April 1923 einschließlich. (Mitteilungsbl. des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, 5. Jahrg. Nr. 10.)

## Lehrlingsfragen

Kann ein Lehrling sofort entlassen werden, wenn er entgegen der Bestimmung des Lehrvertrags einer Arbeiterorganisation beitrifft? (Reichsverfassung Art. 159.)

(Urteil des Gewerbegerichts Memmingen.)

Der Kläger ist bei dem Beklagten, einem Kupferschmiedemeister, seit 5. Januar 1921 in der Lehre. Er wurde am 5. Mai l. J. entlassen, weil er entgegen einer im Lehrvertrag enthaltenen Vereinbarung ohne Genehmigung des Lehrherrn dem Deutschen Metallarbeiter-Verband beigetreten ist und trotz wiederholter Aufforderung des Beklagten seinen Austritt nicht erklärt hat. Der Kläger wendet ein, daß ihm auf Grund des Art. 159 der Reichsverfassung die Vereinigungsfreiheit zustehe, welche auch durch eine gegenseitige Vereinbarung nicht beschränkt werden könne.

Der Beklagte ist zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses verurteilt.

**Aus den Gründen:** Nach Art. 159 der Reichsverfassung ist die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Alle Abreden und Maßnahmen, welche diese Freiheit einschränken oder zu behindern suchen, sind rechtswidrig. Auf Grund dieser Bestimmungen sind die in dem Lehrvertragsentwürfen bisher enthaltenen Vorschriften, wonach der Lehrling Vereinen irgendwelcher Art ohne Einwilligung des Lehrherrn bei Meldung der sofortigen Auflösung des Lehrverhältnisses nicht beitreten darf, gestrichen worden. Damit ist auch von den Handwerkskammern stillschweigend anerkannt, daß auch die Lehrlinge unter die Bestimmungen des Art. 159 der Reichsverfassung fallen, was im übrigen nach der allgemeinen Fassung und dem Worte „jedermann“ nicht zweifelhaft sein kann. Dieser Grundsatz über die Vereinigungsfreiheit der Lehrlinge ist bereits im Jahre 1920 vom bayerischen Staatsministerium für Handel, Gewerbe und Industrie, vom Reichswirtschaftsministerium, vom preussischen Handelsministerium und vom badischen Arbeitsministerium übereinstimmend vertreten, zugleich aber auch in den betreffenden Entschlüssen zum Ausdruck gebracht, daß der Lehrherr auf Grund des ihm im § 127 a RGD eingeräumten väterlichen Erziehungsrechts auch bei dieser Rechtslage befugt ist, im Einzelfalle dem Lehrling sowohl den Eintritt in den Verein zu verbieten, als den Austritt aus solchem zu verlangen, „beides jedoch nur soweit, als es zur Erreichung des eigentlichen Zweckes des Lehrverhältnisses, der in der Erziehung und Ausbildung des Lehrlings zu erblicken ist, notwendig erscheint.“ Die Verbote und Beschränkungen dürfen auf keinen Fall weiter

gehen, als es die berufliche und sittliche Ausbildung des Lehrlings nach gewissenhafter Prüfung der Umstände erheischt, und sie müssen in jedem Falle auf triftige Gründe gestützt sein, um nicht als Mißbrauch der Erziehungsbefugnis und Verletzung des Art. 159 der Reichsverfassung und damit als ungesetzlich angesehen zu werden. Ein Mißbrauch liegt namentlich dann vor, wenn die Lehrherrn im Lehrvertrag den Lehrlingen ohne Rücksicht auf ihre Persönlichkeit und auf besondere Umstände und Verhältnisse allgemein die Beteiligung an Vereinigungen nach Art. 159 der Reichsverfassung verbieten (vergl. Bayer. Gewerbebl. Nr. 6/1920 Nr. 38). Im gegenwärtigen Falle ist im ordnungsgemäß abgeschlossenen Lehrvertrag unter „Besondere Bestimmungen“ nachstehender Satz aufgenommen: „Vereinen und Versammlungen irgendwelcher Art darf der Lehrling ohne Genehmigung des Lehrherrn nicht anwohnen. Zuwiderhandlungen trotz Verbot und Verwarnung berechtigt den Lehrherrn zur sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses und zur Forderung der im § 17 des Lehrvertrags vorgesehenen Entschädigung.“ Diese Vorschrift ist in ihrer allgemeinen Fassung nach obigen Ausführungen mit dem Satz des Abs. 2 des Art. 159 der Reichsverfassung nicht in Einklang zu bringen; denn inhaltlich ist damit auch nichts anderes zum Ausdruck gebracht, als was die früher in den Lehrverträgen enthaltene Bestimmung, welche eben wegen der mehrgenannten Vorschrift der Reichsverfassung gestrichen wurde, sagen wollte. Der Lehrherr kann jedoch im Einzelfall, auch wenn im Lehrvertrag keine derartige Bestimmung enthalten ist, kraft seines ihm gesetzlich zustehenden Erziehungsrechts den Beitritt zu einem Verein verbieten oder den Austritt aus einem solchen fordern, wenn, wie auch das GG Wiesbaden in seinem Urteil vom 21. April 1922 ausführt (Gewerbe- und Kaufmannsgericht 1922 Nr. 12 S. 268), bestimmte Tatsachen vorliegen, aus denen auf eine Beeinträchtigung des Lehrzwecks zu schließen bzw. eine Gefährdung desselben ernsthaft zu besorgen ist. Von Seiten des Lehrherrn wird geltend gemacht, daß der Kläger sich vor einem Jahre in der Maschinenfabrik D. hier während der Arbeitszeit wegen Entlohnung der Lehrlinge erkundigt habe. Abgesehen davon, daß der Vorfall bereits über ein Jahr zurückliegt, kann er hier nicht weiter ins Gewicht fallen, da der Kläger damals noch gar nicht Mitglied des Verbandes war. Ein weiterer Beweis für die nachteiligen Folgen der Zugehörigkeit des Verbandes sei darin zu erblicken, daß der Lehrling vor ungefähr einem Vierteljahr während der Arbeitszeit zu einem Mitarbeiter geäußert hat, „er solle nicht so dumm sein und um den Lohn weiter arbeiten, er solle wo anders hingehen, dort verdiene er mehr“. Dies ist die einzige Tatsache, welche man auf die Zugehörigkeit zum Verband zurückführen könnte. Sie liegt nach den eigenen Behauptungen des Beklagten ungefähr ein Vierteljahr zurück und wurde auch von der Zeugin Fr. nicht als Ausbeutung aufgefaßt. Das Gericht geht mit der Zeugin einig, daß ein Lehrling derartige Äußerungen nicht zu machen hat. Der Lehrherr hat sich mit vollem Recht über eine derartige Bemerkung aufgehalten, ein hinreichender Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses konnte jedoch darin nicht gefunden werden. Der Lehrling gehört bereits seit dem 1. März 1922 dem Metallarbeiter-Verband an, ohne daß sich, abgesehen von den eben geschilderten Vorfällen, Unzuträglichkeiten hieraus ergeben hätten. Der Lehrherr hat selbst zugegeben, daß er mit dem Lehrling im großen und ganzen zufrieden gewesen sei und er sich über ihn nicht beklagen könne. Es wurde keine Wahrnehmung gemacht, daß er während der Arbeitszeit sich mit Verbandsangelegenheiten befaßte, die Arbeit vernachlässigte, sich Ausschweifungen u. dergl. hingab und damit in seiner sittlichen Erziehung oder Ausbildung Schaden leidet. Das Gericht gewinnt die Überzeugung, daß der einzige und wirkliche Grund der Entlassung in der Verbandszugehörigkeit des Lehrlings zu erblicken sei, von welcher Beklagter erst vor einigen Wochen Kenntnis erhalten hat. Im gegenwärtigen Falle ist für eine die Erziehung und Ausbildung des Lehrlings nachteilig beeinflussende Tätigkeit des Verbandes keinerlei Beweis erbracht. Es erscheint deshalb die Entlassung des Lehrlings als unbegründet und war auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu erkennen, wobei zu bemerken ist, daß das Lehrverhältnis in einem Jahr an und für sich sein Ende erreicht und es im Interesse der Ausbildung des Lehrlings gelegen ist, daß dasselbe bis dahin fortgesetzt wird.

(Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 28. Jahrgang Nr. 10.)





strophe die Türen aufmachen. Es genügt nicht, daß sie durch ihre Führer erklären lassen, daß sie zu Opfern bereit seien, sie müssen sie auch wirklich bringen und sich geschlossen hinter die Regierung stellen, die den Versuch machen will, der bisherigen Methode der Deckung des Staatsbedarfs durch die Notendrucke den Rücken zu kehren und Frieden mit Frankreich zu schließen. Denn ohne Liquidation der bisherigen Ruhrpolitik gibt es für Deutschland keine Lösung der Geldfrage.

Wir stehen erst in den ersten Anfängen des Umschwungs. Die Symptome sind verschiedener Art. Man beginnt damit, den Rücktritt des Reichsbankpräsidenten zu fordern. Der Mann, der das Notenkleid des Reichs gewoben, soll als Vertreter eines ruinösen Systems die Stätte seiner bisherigen Wirksamkeit verlassen. Industrie und Handel gehen immer mehr zu Festwerten über (Fakturierung in fremder Währung, in Goldmark, Rechnungen nach Grundzahlen mit einem Multiplikator, Indexbasis usw.). Durch die Einführung solcher wertbeständigen Grundlagen des Rechnungssystems aber kann nur eine größere Leichtigkeit in der Abwicklung und eine Milderung des Risikos, nicht aber eine vollständige Sanierung erreicht, das heißt Geld und Ware wieder in ein normales Verhältnis zueinander gebracht werden.

Um dieses zu erreichen, bedarf es einer großen Reorganisation, die das Reich wieder reich macht, das heißt ihm einen großen Teil des vorhandenen Privatkapitals zuführt. Es kann das in der Weise geschehen, daß eine Beteiligung an Bergwerken, Fabriken, gewerblichen Anlagen, landwirtschaftlichen Gütern usw. stattfindet. Die ausgegebenen Beteiligungsscheine (Pfandbriefe oder Genußscheine) bilden die Grundlage für die neue Währung. Sie beruht auf der Goldmark. Nicht auf der Goldmark in natura, denn dazu würde der verfügbare Stoff nicht ausreichen, sondern der Papiergoldmark, das heißt einem Zettel, der besagt, daß er für eine Goldmark in Zahlung genommen werden muß. Da ein solcher Zettel nicht gegen Gold einlösbar gemacht werden kann, so bedarf es, um seinen Wert konstant aufrechtzuerhalten, einer Deckung, denn sonst würde dieses Geld, in das das Papier in einem bestimmten Verhältnis umgetauscht werden müßte, sofort ein Disagio erhalten. Diese Unterlage aber kann nur in den Anteilen bestehen, die durch die konsortiale Beteiligung des Reichs an sämtlichen produktiven Unternehmungen in seine Hände gelangen. Erst auf der Tatsache der Überführung eines beträchtlichen Teils des privaten Reichtums in den Besitz der öffentlichen Gewalt läßt sich eine wertbeständige Währung in Deutschland aufbauen. Nicht auf einem bloßen Devisenfonds oder dergleichen. Inzwischen mag man sich mit fiktiven Rechnungseinheiten behelfen. Durch die Einführung der Goldmark auf dieser Grundlage wird es möglich sein, die Devisen, die sich heute versteckt halten, weil sie eine wertbeständige Kapitalanlage darstellen, aus ihren Verstecken herauszuziehen, den ganzen Devisenhandel in den Händen des Reichs zu monopolisieren und mit Hilfe dieses Devisenmonopols zu einer planmäßigen Ein- und Ausfuhrwirtschaft zu gelangen, die nicht die Interessen einzelner, sondern die der Volkswirtschaft vertritt. Nur mit Hilfe solcher durchgreifenden Maßnahmen kann dem ungeheuren Volksbetrug ein Ziel gesetzt werden, der mit der Verwässerung des Geldes bisher in Deutschland getrieben wurde. Mit der bloßen Errichtung einer Goldnotenbank ist es nicht getan.

## Die Arbeitsflaven der Menschheit gestern und morgen

Vg. Engelbert Graf

„Ohne Sklaverei keine Kultur!“ Darf ein Sozialist einen so brutalen Satz aussprechen? Spricht nicht Sklaverei allen menschlichen und göttlichen Rechtsgrundsätzen Hohn?

Aber einmal: es handelt sich hier nicht um ethische Grundsätze, sondern um die Feststellung kulturhistorischer Tatsachen, und vor manchem grausigen Kapitel der menschlichen Geschichte stehen wir fassungslos. Und dann, ganz so brutal meint es der Verfasser nicht, auch wenn er weiter behauptet: „Ohne Sklaverei würde die heutige Kulturmenscheit in kurzer Zeit zugrunde gehen.“

Neben jedem Kulturmenschen stehen heute durchschnittlich drei eiserne Arbeitsflaven, seines Winks gewärtig und arbeitend ohne Klage, ohne Unterlaß. Drei Menschenkräfte in Maschinenform! In Turbinen, Elektromotoren, Dampfmaschinen, Benzin- und Dlmotoren usw.

„Ohne Sklaverei keine Kultur!“ Mit der Zähmung der Haustiere begann die Sklaverei, die Versklavung der organischen Welt, und der erste Menschenflave war nur eine besondere Art Haustier. Aber derselben Kultur, deren raschen Auftrieb die Sklaverei ermöglicht hatte, gruben die Menschenflaven ihr Grab. Die alte Welt ging zugrunde mit ihrer hohen Kultur, nicht zum wenigsten an der Form und Unzulänglichkeit ihrer Sklaverei. Ihre Sklaven waren Menschen, die in einem Menschenalter oder gar in dem Bruchteil eines Menschenalters verbraucht waren. Und auch die Sklavenreservoirs der Länder der Barbaren und Wilden waren nicht unerschöpflich.

Das Mittelalter begann wieder mit einer primitiven Ackerbaukultur, in die sich allmählich die mehr gewerblichen Städte einfügten. Wo eine Überproduktion im großen nötig war, erzeugte sie in der heimischen Landwirtschaft der Hörige, der Schollensflave. Als im Zeitalter der Entdeckungen fremde Erdteile erschlossen wurden, war ihre Ausbeutung zunächst nur möglich durch Sklaverei. Schwarze Sklaven arbeiteten in den Zucker- und Baumwollplantagen, und weiße Sklaven wurden noch im 18. Jahrhundert von Europa nach Amerika verkauft; schließlich, was waren die Söldner im Zeitalter des Absolutismus, was waren die Insassen der Spinn- und Arbeitshäuser anders als weiße Sklaven, Waffen- und Werkzeugflaven? Aber ihr Schicksal glich dem der Sklaven des Altertums. Sie schmolzen dahin und mußten der freien, der freiwilligen Arbeit Platz machen.

Allerdings, auch die freie Arbeit ist nicht ohne Sklaven möglich. Ohne Sklaverei keine Kultur! Aber diese Sklaven holte sich die freie Arbeit aus dem Reich der Naturkräfte. Der Menscheng Geist hatte gelernt, der Natur ihre Geheimnisse und ihre Gesetze abzulauschen. Und er benutzte seine Kenntnisse nun dazu, um ihre Kräfte in seinen Dienst zu stellen.

Aber das Problem hieß jetzt, Sklaven zu schaffen, die nicht zu schnell starben, die leichter ersetzlich waren. Ein Dauertypus von Sklaven. Tier und Menschen schieden dafür aus. Die Kräfte der anorganischen Natur traten an ihre Stelle; die sinnfälligsten zuerst: Wasserrad und Windmühle,

dann die Dampfmaschine, Elektrizität, Explosionsmotor und ihre verschiedenen Kombinationen.

Das sind die Sklaven unserer Kultur.

Und der gewaltigste Sklave der Gegenwart stammt aus dem Reiche der Kohle. Mittelbar also noch aus dem Reiche der organischen Welt. Denn aus den Leichen unzähliger Pflanzenkörper (und beim Erdöl aus den Destillationsprodukten unzähliger Tierleichen) stammt die Kraft, die heute in der Hauptsache unsere Maschinen treibt.

Heute leben zwischen 1600 und 1800 Millionen Menschen auf der Erde. Als die Menschheit vor wenig mehr als einem Jahrhundert den Dampf zum Sklaven machte, waren es erst etwa halb soviel, die die Erde bevölkerten. In dieser kurzen Spanne Zeit eine Zunahme um 100 Prozent!

Kann das Wachstum der Menschheit noch weitergehen? Ja! Nationalökonomien, Wirtschaftsgeographen und Statistiker haben bei Zugrundelegung der gegenwärtigen Technik die Aufnahmefähigkeit der Erde auf im ganzen zirka 3 bis 9 Milliarden Menschen geschätzt. Das ist verständlich, verständlich auch trotz der gegenwärtigen durch die kapitalistische Wirtschaftsordnung verursachte Bevölkerungs- und Wirtschaftskrisis. Denn noch nicht einmal die gesamte gemäßigte Zone ist als Kulturraum ausgenutzt.

Während Europa eine Volksdichte von durchschnittlich 46 Menschen auf den Quadratkilometer aufweist, ist die Volksdichte Amerikas nur 4,8, die der Vereinigten Staaten allein nur 10. Die Volksdichte der bewohnten Erde ist durchschnittlich 12. Aber 50 Prozent des Areals haben eine Volksdichte unter 1, 31,3 Prozent von 1 bis 10 und nur 6,3 Prozent über 60. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es auch der Kulturmenschheit bisher noch nicht gelungen ist, in den tropischen Urwald Bresche zu schlagen. Dort herrscht noch unumschränkt und ungebündigt die Naturlandschaft trotz aller modernen Hilfsmittel der Technik, während der Urwald der gemäßigten Zone überwältigt und in eine Kulturlandschaft umgewandelt werden konnte. Die Eroberung des tropischen Urwaldes für die Kultur würde aber der Erweiterung des menschlichen Kulturraumes um ein Gebiet mindestens von der doppelten, vielleicht sogar von der dreifachen Größe Europas gleichkommen (allerdings würde das tropische Klima verhindern, daß dieser Kulturraum von Europa besiedelt werden könnte).

Also, Raum ist noch genug vorhanden. Und Raum für eine noch zahlreichere Menschheit, wenn er rationell ausgenutzt und nicht in kapitalistischem Raubbau verwirtschaftet würde. Aber würden auch die Kräfte zu seiner Kulturnutzung ausreichen? Werden Arbeitsklaven, technische Arbeitsklaven in genügender Menge auch für die Zukunft bereit stehen?

Den Kapitalisten von heute macht eine derartige Frage wenig Kopferbrechen; sie profitieren am meisten bei rücksichtsloser Ausbeutung der vorhandenen Kräfte, wie ihre Klassenverwandten vom Altertum bis in die Neuzeit hinein es schon getan haben. Der Sozialist aber, der in die Zukunft blickt, dem es nicht um den Profit in seiner Tasche, sondern um das Wohl der Menschheit in Gegenwart und Zukunft geht, wird sich fragen müssen, ob die gegenwärtige Ausnutzung der Naturkräfte nicht eine Verschleuderung notwendigster Güter bedeutet, und ihn wird die Sorge quälen, ob und wann und wie diese Kräfte einmal zu ersetzen sein werden.

(Schluß folgt.)

# Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes

Loth Sender, Frankfurt a. M.

## IV.

In logischer Verankerung der herrschenden Mentalität, wonach der Arbeitnehmer sich nicht nur in einem Arbeitsverhältnis, sondern auch in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber befindet, in dem die Privilegien des Unternehmerstandes geschützt werden sollen, sind die Bestimmungen über das Wettbewerbsverbot eingefügt. Es kann wahrlich von niemandem behauptet werden, daß sie die Volkswirtschaft schützen. Eingestandenermaßen sind sie zum Schutze privater Sondervorteile geschaffen und in ihrer Auswirkung häufig nur geeignet, neben dem einzelnen Arbeitnehmer auch die Allgemeinheit zu schädigen. Würde man wirklich den frischen Luftzug einer neuen Zeit frei wehen lassen, dann dürfte das neue Arbeitsgesetzbuch keine solche Spuren engen Geistes der Vergangenheit aufweisen. Das gilt insbesondere von den Bestimmungen über das

### Wettbewerbsverbot.

Hier sind zumeist die bereits geltenden Bestimmungen übernommen und in etwas knappere Form gebracht worden. Es bedeutet aber keineswegs hinreichende Vorbeugung gegenüber Mißbräuchen, wenn der Arbeitgeber verpflichtet wird, für die Dauer des Verbots bis zu zwei Jahren die Hälfte und darüber hinaus den vollen Wert des zuletzt bezogenen Entgelts fortzuzahlen. Das Wettbewerbsverbot kann sich nämlich auf einen Zeitraum von zwei Jahren, bei technischen Angestellten aber gar bis auf fünf Jahre erstrecken. Denkt man sich die Konsequenzen dieser drakonischen Bestimmungen durch, so sind sie schier ungeheuerlich. Danach wäre das Prinzip festgelegt, daß sich der Unternehmer nicht nur während des Arbeitsverhältnisses eine bestimmte umgrenzte Arbeitsleistung pachten kann, sondern durch den Arbeitsvertrag eine Verfügungsgewalt über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers schlechthin erwirbt. Eine Gewalt, die er zum Schaden des einzelnen Individuums und der Volksgesamtheit zu seinem eigenen Vorteil gegen nur geringes Entgelt erwirbt. Was hilft dem Arbeitnehmer, wenn er auf zwei Jahre außerstande gesetzt wird, seine Arbeitskraft entsprechend seinem Kenntnissen und besonderen Befähigung zu verwerten, daß ihm der Arbeitgeber dafür die Hälfte des Wertes des zuletzt bezogenen Entgelts fortzahlen muß und nur, wenn das Wettbewerbsverbot sich auf fünf Jahre erstreckt, den vollen Wert? Die Tatsache, daß der Unternehmer in den Arbeitsvertrag Bestimmungen über ein Wettbewerbsverbot aufnimmt, beweist allein schon, daß er die fragliche Arbeitskraft als eine wertvolle einschätzt, die die Zusammenhänge des Betriebes resp. seiner Verwaltung voll begreift und imstande ist, die so erworbenen Kenntnisse fortzuentwickeln und weiterzuverwerten. Diese Verwertung muß der Gesamtheit, der Volkswirtschaft nutzen, da sie aber zugleich mit die Sondervorteile des betreffenden Einzelunternehmers rühren könnte, wird dieses egoistische Privatinteresse über das Wohl der Volkswirtschaft gestellt und obendrein noch der Schwächere, der Arbeitnehmer, in seinem ganzen Fortkommen außerordentlich geschädigt. Das Brachliegen der Arbeitskraft oder ihre nicht sinngemäße Verwendung bedeutet praktisch leicht ein Zurückgehen der Leistung, der Qualität der Arbeitskraft und eine



sehr empfindliche Schädigung ihres Trägers. Und wenn es sich gar um einen technischen Angestellten handelt, für den das Wettbewerbsverbot sich auf fünf Jahre erstrecken kann, ist diese Schädigung besonders offensichtlich. Ein technischer Beamter, der auf eine Zeitdauer bis zu fünf Jahren aus seinem eigentlichen Beruf herausgeschleudert ist, der sich also auf seinem ureigensten Gebiet nicht weiterhin auch in der Praxis mit allen neuen Erfindungen und Einrichtungen vertraut machen kann, mag dadurch in vielen Fällen völlig aus der Bahn geworfen werden. Glaubt man das wirklich heute noch, insbesondere angesichts des kranken Zustandes unserer Wirtschaft, der kein Bruchliegen brauchbarer Kräfte ertragen kann, verantworten zu können? Ist das enge, kleinliche private Profitinteresse wirklich so außerordentlich heilig, daß aus seinen Bedürfnissen heraus über das Schicksal von für die Gesamtheit viel wertvolleren Menschen entschieden werden darf?

Geradezu unmoralisch aber wird das Wettbewerbsverbot durch die Verfügung, daß sich der Arbeitnehmer auf das vom Unternehmer fortzuzahlende Entgelt anrechnen resp. abziehen lassen muß, was er durch andere Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt „oder zu erwerben böswillig unterläßt“, soweit die Summe aus beidem das zuletzt bezogene Entgelt um mehr als ein Zehntel, bei einem durch das Wettbewerbsverbot veranlaßten Wechsel des Wohnsitzes um mehr als ein Viertel übersteigt. Es kann hiernach der betreffende Arbeitnehmer sogar zur Annahme irgend einer anderen Arbeit, als derjenigen seines engeren Berufes entsprechenden (diese ist ihm ja infolge des Wettbewerbsverbotes untersagt) **gezwungen** werden und hat über die Höhe solchen Erwerbs dem früheren Arbeitgeber volle Rechenschaft zu geben. Warum will man in diesem Falle, wo es sich „nur“ um einen Arbeitnehmer handelt, vom Geschäftsgeheimnis gar nichts wissen? Und haben sich die Herren, die diesen Entwurf geschaffen haben, gar nicht darüber den Kopf zerbrochen, wie derjenige, dem infolge des Wettbewerbsverbotes eine zweckentsprechende Verwendung seiner Arbeitskraft unmöglich gemacht wird, mit der Hälfte seiner ehemaligen Bezüge während zweier Jahre es fertig bringen soll, sein Leben zu fristen? Er würde in seinen ganzen Verhältnissen zurückkommen und dadurch allein ihm schon sein späteres Fortkommen außerordentlich erschwert werden. Man übersehe auch nicht die Schädigung, die selbst bei Fortzahlung des vollen Wertes des zuletzt bezogenen Entgelts dem Arbeitnehmer entsteht, da ja ein tüchtiger Mensch nicht jahrelang zum selben Gehalt zu arbeiten pflegt, sondern zumindest eine jährlich steigende Skala seiner Bezüge vereinbart. Auf diesen Umstand wird zum Schaden des Arbeitnehmers überhaupt keine Rücksicht genommen.

Wir zweifeln nicht — auch in diesem Punkte würden schließlich die tatsächlichen Verhältnisse über papierne Bestimmungen hinweggehen. Wenn sich dies aber heute bereits voraussehen läßt, warum auf die Dauer dennoch unwirksame Schranken aufrichten, die große Erbitterung schaffen und die Volkswirtschaft schädigen müssen?

Anzuerkennen ist die im allgemeinen recht befriedigende Formulierung über das

#### Entgelt,

das einheitlich die gesamte Gegenleistung des Arbeitgebers sowohl an Lohn und Gehalt, wie auch die üblichen festen oder wechselnden Bezüge, wie Provision, Gratifikation, Prämien, Überstundenlohn usw., also die **Gesamt-**

heit aller Vergütungen umfaßt. Außerdem bringt er die wichtige Neuerung und schließt auch „Wartegeld, Ruhegeld, Hinterbliebenenversorgung und ähnliche Bezüge“ in den Begriff des Entgelts ein. Die Begründung betont ausdrücklich, daß diese Neuerung zur Folge habe, daß solche Bezüge ohne weiteres den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches über „Lohn“ unterstehen. Dagegen hat der Arbeitsrechtsausschuß bedauerlicherweise auf die gesetzliche Klärung folgender Frage verzichtet:

Es gibt Fälle, in denen die soziale Gesinnung des Unternehmers sich darin offenbart, daß er auf den Abzug der Versicherungs- und Steuerleistung vom Lohn resp. Gehalt verzichtet. Bedeutet dies — wie es zuweilen von den Steuerbehörden ausgelegt wird — eine Erhöhung des Entgelts des Arbeitnehmers, aus dem alsdann erhöhte Steuer- und Versicherungspflichten erwachsen? Die Frage ist wohl zweifelsfrei zu **verneinen**, weil ja die Absicht des Unternehmers nicht etwa eine Begünstigung des Steuerfiskus, sondern eine solche für den Arbeitnehmer ist, die ihm nicht wieder durch den Fiskus entzogen werden darf. Diesen Standpunkt vertritt auch der Arbeitsrechtsausschuß, wenn er feststellt,

„daß die soziale Gesinnung des Arbeitgebers, die sich in dem Nichtabzuge der Versicherungs- und Steuerbeträge äußert, nicht zu einer Erhöhung der öffentlich-rechtlichen Pflichten führen solle.“

Wenn schon diese Übereinstimmung herrscht, warum ihr nicht gesetzlichen Niederschlag geben und dafür lieber der Rechtsprechung unnötige und in ihren Resultaten oft unerfreuliche Arbeit zuweisen?

Über die **Zahlung des Entgelts** heißt es, daß es während der Arbeitszeit „oder unverzüglich im Anschluß daran“ zu zahlen ist. Der Nachsatz „oder unverzüglich im Anschluß daran“ würde gegenüber der in den meisten Fällen geübten Praxis einen Rückschritt bedeuten und muß darum fallen. Es könnte sonst in das Belieben des Arbeitgebers gestellt sein, speziell in Großbetrieben, wo die Lohn- und Gehaltsauszahlung längere Zeit in Anspruch nehmen kann, die Arbeitnehmer noch Stunden nach vollendeter Arbeitszeit im Betrieb zurückzuhalten, bis schließlich die Lohnauszahlung beendet ist. Hat dagegen die Auszahlung des Entgelts während der Arbeitszeit stattzufinden, so wird der Unternehmer schon dafür Sorge tragen, daß sie so zweckmäßig angeordnet wird, um nur möglichst geringe Arbeitszeitverluste zu verursachen.

Ein besonders schwieriges Kapitel stellt die Regelung der **Entgeltzahlung bei Arbeitshinderung** dar. Von der geltenden Rechtsprechung wird der Grundsatz übernommen, daß der Arbeitnehmer den vollen Entgeltanspruch behält, wenn der Arbeitgeber die angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt. Dieser Grundsatz würde dann auch in **allen** Fällen anwendbar sein, in denen eine Betriebsstörung eintritt. Hat doch die Bereitstellung der Arbeitsmittel und Materialien der Unternehmer zu vertreten. Diesen Grundsatz hat auch der Entwurf übernommen, indem er in der Begründung ausspricht, daß der Arbeitnehmer nur die in seiner Person eintretenden Hindernisse zu vertreten hat, der Arbeitgeber aber alle in der Betriebsphäre eintretenden.

Soweit kann man einverstanden sein. Nun sieht aber der § 76 zwei sehr wichtige Ausnahmen vor. Die erste besteht darin, daß der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers entfällt, soweit **Kampfmassnahmen von Arbeitnehmern**

das **Arbeitshindernis verursachen**. Und die Begründung präzisiert das näheren die einfach ganz unabhsehbare Auswirkung solcher Bestimmungen. Es wird hier der Gedanke der Solidarität aller Arbeitnehmer angewandt — aber sonderbar, daß man an eine solch weitgehende Solidarität nur denkt, wenn sie zum Nachteil der Arbeitnehmer sich auswirken muß. Es ist keineswegs nur an die Solidarität einer Betriebsbelegschaft gedacht, das wäre ja noch logisch und verständlich. Nein, es soll auch der Entgeltsanspruch in Wegfall geraten, wenn es sich um Kampfmaßnahmen in irgend einem Betrieb handelt, der bisher an das fragliche Unternehmen die Roh-, Betriebs- oder Nebenstoffe geliefert hat. Dies ist insofern völlig ungerechtfertigt, da in den meisten Fällen eines Streiks in solchen das Werk bisher beliefernden Betrieben eine Materialbeschaffung von anderer Seite eventuell auch vom Ausland möglich sein dürfte. Und wenn gesagt wird, daß hierdurch ein Druck ausgeübt werden soll, um den Einfluß der Arbeitnehmerorganisationen zu stärken, sie also dahin zu bringen, daß sie mehr streikbremsend wirken, so ist nicht einzusehen, warum dieser Druck nicht in erster Linie auf den wirtschaftlich Stärkeren, das Unternehmertum ausgeübt werden soll, um es dazu zu veranlassen, dem Ausbruch von Arbeitskämpfen vorzubeugen. Nicht die Verbundenheit der Arbeitnehmerschaft würde durch eine solche gesetzliche Regelung erhöht, sondern ein Keil könnte innerhalb der Arbeitnehmerschaft hineingetrieben werden, wenn durch einen Streik in irgend einem fremden Betriebe das Unternehmertum neben der unpopulären Waffe der Aussperrung nun noch diejenige der Betriebsstilllegung in die Hand gedrückt bekommen soll, bei deren Anwendung es leichter sein könnte, die Schuld für die so entstandene Arbeitslosigkeit den Arbeitnehmern zuzuschreiben. Zu welchen ungeheuerlichen Konsequenzen eine solche Rechtsauffassung aber führt, beweist die ausdrückliche Festlegung, daß von einer Beschränkung auf Kampfmaßnahmen innerhalb der deutschen Grenzen **abgesehen** wurde, so daß also selbst von ausländischen Streiks der deutsche Unternehmer Konsequenzen zum Schaden seiner Belegschaft zu ziehen instand gesetzt würde. Wenn auch in der Begründung gesagt wird — wohl im Vorhinein dessen, was dann kommen müßte —, daß die Ursachenreihe nicht ins unendliche fortgesetzt und nicht etwa Spinnereiarbeitern deswegen der Lohn versagt werden dürfe, weil etwa infolge eines Bergarbeiterstreiks in Nordamerika die Kohlen fehlen, mit deren Hilfe die Baumwolle nach Deutschland verschifft werden sollte, so liegt in einer solchen Mahnung natürlich keinerlei Schutz. Tatsächlich ist ja auch, wenn man einmal das Prinzip zuläßt, jede Begrenzung unmöglich. Beachtet man hierbei noch die Unzulänglichkeit des Betriebsrätegesetzes, die verhindert, daß eine wirkliche Kontrolle und Einsicht den Betriebsräten ermöglicht wird, so muß man sich klar darüber sein, daß durch diese Ausnahmebestimmung der Willkür des Unternehmertums Tür und Tor geöffnet, ja sogar die Möglichkeit zur glatten Umgehung des Stilllegungsgesetzes geliefert wird. Was aber bisher Willkür und als solche vor der öffentlichen Meinung gebrandmarkt war, würde nunmehr legalisiert.

Dieser Ausnahmebestimmung gegenüber werden sämtliche Arbeiter und Angestellten ihr entschiedenes „**Unannehmbar**“ aussprechen; es dürfte daher ratsam sein, daß das Arbeitsministerium bei Ausarbeitung seines eigenen Entwurfs von der Aufnahme dieser Regelung von vornherein Abstand

nimmt, um nicht der Diskussion über das Gesetz von vornherein eine ähnliche Schärfe zu geben, wie sie die Debatte über die Schlichtungsordnung notgedrungen ermaßen annehmen mußte. Soll doch das neue Arbeitsrecht — hieran immer wieder zu erinnern ist leider notwendig — nicht das Ziel arbeitsrechtlichen Rückschritts haben, sondern dem mit der Revolution teils geborenen, teils erstarrten neuen Rechtsgedanken lediglich legale Form geben. Eine Rechtsbeugung würde es daher darstellen, wollte man irgend einen rückschrittlichen Gedanken in das neue Gesetzbuch einzuschmuggeln versuchen. Obendrein würde eine solche Ausnahmebestimmung mit den im allgemeinen durchaus sozialen Gedankengängen des Entwurfs im Widerspruch stehen.

Dagegen wollen wir eine Berechtigung der zweiten Ausnahmebestimmung gegenüber nicht versagen, wonach der Arbeitnehmer nur auf das halbe Entgelt Anspruch hat, wenn es sich um Betriebsstörungen in einem ganzen Berufszweig oder Landstrich handelt und sie nicht durch Kampfmaßnahmen der Unternehmer verursacht sind. Hierbei ist insbesondere an Kriegsmaßnahmen, öffentliche Beschlagnahme, Unterbrechung des Verkehrs u. a. gedacht, die ja unter Umständen von so langer Dauer und solcher Ausdehnung sein könnten, daß es eine glatte Unmöglichkeit darstellt, die Belegschaft unverändert weiter zu bezahlen. Allerdings mußte der Belegschaft in solchen Fällen der notwendige Schutz gewährleistet sein, und zwar erstens in der Gewährung eines Mitbestimmungsrechts, ob der Fall des § 76 Abs. 3 vorliegt, und zweitens in der Pflicht der öffentlichen Körperschaften, eine ergänzende Vergütung an den so ohne sein Verschulden nur im halben Verdienst stehenden Arbeitnehmer zu leisten, die ihm eine auskömmliche Existenz ermöglicht.

## Bücherbesprechung

**Rosa Luxemburg: Briefe an Karl und Luise Kautsky.** Herausgegeben von Luise Kautsky (E. Laubsche Verlagsbuchhandlung, Berlin).

Man muß der Genossin Luise Kautsky dankbar sein, daß sie sich nunmehr auch entschlossen hat — nachdem bereits im vergangenen Jahre Rosa Luxemburgs Briefe an Genossin Liebknecht der Öffentlichkeit übergeben worden waren —, diese Sammlung dem Proletariat zu schenken, das seine große Führerin bisher fast ausschließlich als die scharfe Denkerin auf ökonomischem und politischem Gebiet, als die scharfsinnige und stark polemische Debatteerin und als die begeisterte Revolutionärin kannte. Die Briefe Rosa Luxemburgs aber geben uns einen Einblick in ein wunderbar zartes, tiefes Gemüt, in den hochstehenden und so warm empfindenden prächtigen Menschen. Ebenso wie sie mit frischer Begeisterung und — wie es ihrem ganzen Wesen entsprach — mit wachem Heißhunger auf ein neues geistiges Gebiet sich warf, mit dem gleichen offenen Auge erschaute sie alles Leben und Weben in der Natur und nahm wärmsten Anteil daran. Sie vereinte in sich, was nur ganz wenigen genialen Menschen beschieden ist: Stärke der Persönlichkeit mit einem wunderbar guten und tiefen Herzen. Das machte sie zu einem harmonischen Menschen, das erklärt aber zugleich auch, wie sie, die ungeduldige Stürmerin, doch die langen schweren Gefängnisjahre mit fast heiterem Gleichmut ertrug, wie selbst in diesen langen Jahren der völligen Vereinsamung in den verschiedenen Gefängnissen sie ein reiches Leben hatte, weil sie am Schicksal des kleinsten unscheinbarsten Lebewesens der Natur rührendsten Anteil nahm. Und verlor dabei dennoch niemals den weiten Blick für das große Weltgeschehen!

Luise Kautskys taktvoll zurückhaltende Einleitung und die knappen Schlusssätze, die sie der langjährigen treuen Freundin widmet, rahmen die Sammlung würdig ein. Es ist ein schönes Vermächtnis, das uns die ermordete Kämpferin in diesen Briefen hinterläßt, aus denen wir Ermutigung, Lebensklugheit und Glauben an die Menschen schöpfen können. Ihre ganze Persönlichkeit wird uns daraus wieder lebendig und hält uns im Bann.

L. E.